



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale in
Amministrazione, finanza e controllo

Tesi di Laurea

**I contratti di lavoro e la retribuzione:
flessibilità, decontribuzione e detassazione**

Relatore

Ch. Prof. Gaetano Zilio Grandi

Laureanda

Eleonora Alfonsi

Matricola 860712

Anno Accademico

2020/2021

*Un sentito grazie a tutte le persone che
mi hanno permesso di arrivare fino a qui.*

*Ringrazio il mio relatore, Zilio Grandi Gaetano,
per la sua disponibilità e gentilezza, e per avermi dato
preziosi suggerimenti per condurre al meglio le mie ricerche.*

*Un grazie speciale ai miei genitori,
che mi hanno sempre sostenuta, e mi hanno permesso,
con molti sacrifici, di intraprendere e portare a termine gli studi universitari.
Grazie per credere in me.*

*Ringrazio mia sorella Alessandra,
il mio fidanzato Jacopo, parenti ed amici,
per avermi sempre incoraggiata, ascoltata e sostenuta,
fin dall'inizio del percorso universitario.*

INDICE

| | Pagina |
|--|--------|
| INTRODUZIONE | 6 |
| CAPITOLO 1: LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO | 8 |
| 1.1 Gli estremi di un continuum: lavoro autonomo e lavoro subordinato | 8 |
| 1.1.1 Il lavoro subordinato | 11 |
| 1.1.2 Il lavoro autonomo | 16 |
| 1.2 La c.d. zona grigia: le collaborazioni coordinate e continuative (co. co. co.) | 20 |
| 1.3 Le collaborazioni organizzate dal committente | 25 |
| 1.4 La flessibilità funzionale: i contratti di lavoro c.d. atipici o flessibili | 27 |
| 1.5 Lavoro subordinato: le tipologie contrattuali | 29 |
| 1.5.1 Il contratto di lavoro a tempo determinato | 30 |
| 1.5.2 Il lavoro ad orario ridotto e flessibile: il lavoro a tempo parziale | 44 |
| 1.5.3 Il contratto di apprendistato | 46 |
| 1.5.4 La somministrazione di lavoro | 51 |
| 1.5.5 Il lavoro intermittente o a chiamata (job on call) | 55 |
| 1.5.6 Il lavoro accessorio | 57 |
| CAPITOLO 2: LA RETRIBUZIONE | 60 |
| 2.1 Il contratto di lavoro subordinato: i soggetti, la causa e l'oggetto | 60 |
| 2.2 La retribuzione | 63 |
| 2.3 Il calcolo della retribuzione ed il cuneo fiscale | 84 |
| 2.4 La tassazione del reddito di lavoro dipendente | 88 |
| 2.4.1 L'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef) | 88 |
| 2.4.2 I contributi previdenziali | 96 |
| CAPITOLO 3: FLESSIBILITA', DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE DELLA RETRIBUZIONE | 101 |
| 3.1 La "flexicurity": flessibilità e sicurezza | 101 |
| 3.2 La flessibilità e la variabilità della retribuzione | 102 |
| 3.2.1 La flessibilità della retribuzione: i contratti di riallineamento ed i contratti d'area | 103 |
| - La contrattazione collettiva di riallineamento | 107 |
| - I contratti d'area | 109 |
| 3.2.2 I compensi legati ad incrementi di produttività: variabilità, decontribuzione e detassazione | 116 |

| | |
|---|-----|
| 3.3 Decontribuzione e detassazione della retribuzione: l'apprendistato e le c.d. assunzioni agevolate | 137 |
| 3.3.1 L'apprendistato | 138 |
| 3.3.2 Le assunzioni agevolate | 145 |
| - Assunzione di giovani fino ai 34 anni | 146 |
| - Studenti | 149 |
| - Diplomati degli istituti tecnici professionali | 150 |
| - Precari con figli minori | 150 |
| - Ulteriori incentivi | 151 |
| CONCLUSIONI | 152 |
| BIBLIOGRAFIA | 154 |
| SITOGRAFIA | 158 |

INTRODUZIONE

L'ultimo decennio del secolo scorso si distingue per la presenza di due fenomeni intervenuti a modificare radicalmente il mercato del lavoro: la globalizzazione e lo sviluppo tecnologico. Si assiste, infatti, ad un profondo mutamento dei modelli produttivi ed organizzativi dell'impresa, che si traduce nella marcata "terziarizzazione dell'economia" e nella corposa riduzione del lavoro dovuta alla crescente automazione.

La globalizzazione è un rilevante fenomeno economico e sociale che, nel corso degli ultimi anni, è cresciuto in maniera importante. Proprio per questo, si evidenzia un aumento dell'integrazione economica, culturale e sociale tra le diverse aree del mondo.

La globalizzazione si scontra pesantemente con il paradigma concettuale del diritto del lavoro, ovvero una forma di tutela nazionale del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro: le imprese non ragionano più in termini nazionali o locali, cercando un diritto del lavoro più economico e meno stringente. Ciò porta ad individuare soluzioni adeguate al contesto economico in continuo sviluppo, rendendo il lavoro adattabile alle esigenze mutevoli dell'impresa (c.d. flessibilizzazione del lavoro), al fine di contenere i costi e la competizione in un mercato internazionale.

Al contrario, i lavoratori e le loro organizzazioni sindacali percepiscono tale fenomeno come espressione di una generale tendenza al livellamento verso il basso della remunerazione del lavoro, in particolare con riferimento alle attività che richiedono una bassa qualifica e scarsa professionalità.

Uno degli obiettivi delle politiche in materia di lavoro è l'occupabilità, termine sempre più ricorrente nei documenti delle istituzioni dell'Unione europea.

Infatti, nell'art. 145 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), si legge: "Gli Stati membri e l'Unione [...] si adoperano per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, ed in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici, al fine di realizzare gli obiettivi di cui all'articolo 3 del Trattato sull'Unione Europea"¹, ovvero la piena occupazione ed il progresso sociale.

L'obiettivo dell'occupabilità si collega con la strategia della "Flexicurity", in particolare la "flessibilità in entrata" compensata dalla "flessibilità in uscita".

¹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

La flessibilità in entrata si riferisce alla possibilità per le imprese di disporre di diversi contratti di lavoro, che hanno assetti normativi variabili, che si discostano rispetto alla tipologia standard, che è il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo pieno; quella in uscita, invece, riguarda la facilità con cui è possibile risolvere un contratto di lavoro, e quindi licenziare.

La Flexicurity è, in realtà, una formula che evoca un insieme di azioni che dovrebbero risultare combinate tra di loro in modo da raggiungere un equilibrio tra le esigenze economiche e sociali. Di conseguenza, la flessibilità non dovrebbe essere intesa come precarizzazione dei rapporti di lavoro, ma come organizzazione innovativa del lavoro e dei tempi, al fine di soddisfare le esigenze delle imprese e delle persone, prestando attenzione al loro benessere, alla qualità ed alla sicurezza del lavoro ed alla produttività. La flessibilità porta, quindi, ad un ripensamento complessivo del sistema di Welfare.

In Italia ci sono state delle riforme e degli interventi legislativi orientati ad attuare il modello della Flexicurity, che hanno impattato sulla disciplina dei contratti di lavoro e sulla tassazione della retribuzione, infatti si è ricorso ad un utilizzo degli sgravi contributivi e fiscali, ripensando anche al sistema di Welfare.

Il presente lavoro ha come oggetto lo studio dei contratti di lavoro ed i provvedimenti legislativi intervenuti sulla retribuzione (i.e.: decontribuzione, detassazione).

Nello specifico, nel primo capitolo si tratterà la disciplina dei contratti di lavoro.

Nel secondo capitolo si affronterà il tema della retribuzione e la sua tassazione.

Nel terzo capitolo si illustreranno le ipotesi di decontribuzione e detassazione della retribuzione.

CAPITOLO 1: LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO

In questo capitolo si analizzerà la disciplina dei contratti di lavoro, approfondendo gli aspetti fondamentali relativi ai temi che verranno affrontati nei capitoli successivi, ovvero la retribuzione e la tassazione di questa (capitolo 2), e gli interventi legislativi che hanno introdotto ipotesi di decontribuzione e detassazione della retribuzione (capitolo 3).

1.1 Gli estremi di un continuum: lavoro autonomo e lavoro subordinato

Rispetto al diritto civile, nel diritto del lavoro viene messo in discussione il principio fondamentale della parità formale dei contraenti legittimati a trovare autonomamente e liberamente il punto di compromesso dei loro interessi, in quanto si deve tenere conto della disparità sostanziale tra datore di lavoro e lavoratore, sia nel mercato del lavoro sia nell'impresa.

Infatti, nel Diritto Civile vige un principio di libertà contrattuale e le norme sono fondamentalmente di natura "dispositiva", poiché la loro applicazione può essere evitata mediante l'accordo tra gli interessati. Al contrario, il Diritto del Lavoro si basa su due principi totalmente diversi, ovvero l'inderogabilità delle norme e l'imperatività delle medesime: si tratta di norme la cui applicazione è imposta dall'ordinamento prescindendo dalla volontà delle parti (i.e. norme cogenti) ed alle parti è vietato determinare trattamenti inferiori a quello che viene fissato dalla legge e dal contratto collettivo. Ciò avviene poiché le parti, datore di lavoro e lavoratore, non hanno la medesima forza contrattuale.

La debolezza del lavoratore è correlata, soprattutto, al fatto che il suo reddito/stipendio/salario è la fonte esclusiva o prevalente di sostentamento per lui e la sua famiglia, così da costringerlo a trovare comunque un posto retribuito: ciò lo pone in uno stato di inferiorità nel momento in cui deve trattare condizioni e termini della sua assunzione con il datore, che può scegliere all'interno di un mercato fortemente concorrenziale, dove si incrociano la domanda e l'offerta, ma, in termini quantitativi, vi è un eccesso di offerta (disponibilità sul mercato del lavoro di lavoratori) rispetto alla domanda (disponibilità da parte delle imprese di assumere dei dipendenti).

Si crea, così, una situazione di discrasia, in cui il datore di lavoro ha un potere contrattuale sicuramente maggiore perché nel mercato esiste una disponibilità molto

ampia di lavoratori, e ciò gli permette di operare con relativa tranquillità e grande serenità nell'individuare le figure che sono più consone alla propria necessità organizzativa. Inoltre, il lavoratore subordinato è assoggettato al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro.

Le prestazioni lavorative di un soggetto a favore di un altro soggetto possono essere rese in regime di lavoro autonomo o subordinato: lavoro autonomo e subordinato possono essere immaginati come gli estremi di un continuum, tra i quali si trova una c.d. zona grigia, in cui si collocano tutti quei contratti di incerta qualificazione giuridica.

Il giudizio di qualificazione in termini di subordinazione o di autonomia della prestazione non spetta alla legge, ma esclusivamente al giudice, sulla base delle definizioni contenute nel codice civile, da un lato, ma soprattutto di indici della subordinazione individuati dalla giurisprudenza, dall'altro.

Secondo l'orientamento largamente prevalente nella giurisprudenza più recente, per la qualificazione del rapporto di lavoro i giudici ricorrono al c.d. metodo sussuntivo: il giudice qualifica come "lavoro subordinato", o "autonomo", quei rapporti di lavoro che, nelle loro concrete modalità di attuazione, presentano le caratteristiche conformi alla definizione astratta, rispettivamente, della subordinazione o dell'autonomia; quindi, il caso concreto viene sussunto all'interno della fattispecie astratta, cioè della previsione legislativa, e coincide perfettamente con essa.

Parte della dottrina, però, ha posto in evidenza il fatto che non sempre è possibile ricondurre perfettamente il caso concreto alla fattispecie astratta, e, a tal proposito, è stato individuato un metodo di qualificazione del rapporto più flessibile ed alternativo al metodo sussuntivo, ovvero il c.d. metodo tipologico. Seguendo questo metodo, l'operazione di qualificazione non avviene attraverso un giudizio di identità (i.e. metodo sussuntivo: piena riconducibilità della fattispecie concreta nella fattispecie astratta), bensì attraverso un giudizio di approssimazione della fattispecie concreta alla fattispecie astratta, tenendo conto, come ha affermato la giurisprudenza, della ricorrenza di indici da combinarsi in una valutazione di prevalenza. Il giudice, quindi, valuta globalmente e pondera in modo articolato tutte le caratteristiche del rapporto su cui verte il giudizio, verificando e "pesando" tutti gli indici giurisprudenziali a disposizione, di cui si tratterà in seguito.

L'accertamento dell'esatta natura del rapporto che intercorre tra le parti rileva ai fini dell'individuazione della disciplina ad esso applicabile. Peraltro, la qualificazione di un rapporto come lavoro subordinato, apre o chiude molte porte per accedere

all'applicazione di specifiche discipline legali (i.e. previdenza sociale; diritti, poteri, obblighi del lavoratore e del datore di lavoro).

Proprio in virtù dei principi, delle garanzie e dei diritti dettati a tutela del lavoro subordinato, vige il principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale, o rigidità del tipo contrattuale: quando il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento, eventualmente anche in contrasto con le pattuizioni stipulate e con il nomen juris enunciato dalle parti, sono quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto, agli effetti della disciplina ad esso applicabile.

Tale principio è affermato nella sentenza n. 115 della Corte Costituzionale, del 31 Marzo 1994: "A fronte di una pluralità di interpretazioni possibili, il giudice deve sempre e comunque escludere quella che dia alla disposizione un significato normativo in contrasto con il dettato costituzionale. Allorquando il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento - eventualmente anche in contrasto con le pattuizioni stipulate e con il "nomen iuris" enunciato - siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto ai fini della disciplina ad esso applicabile"².

Si desume, quindi, che il tipo contrattuale del lavoro subordinato è indisponibile, e la sua disciplina è inderogabile. Infatti, in una parte della sentenza n. 76 della Corte Costituzionale, del 7 Maggio 2015, viene ribadito: "Lo statuto protettivo, che alla subordinazione si accompagna, determina, quale conseguenza ineludibile, l'indisponibilità del tipo negoziale sia da parte del legislatore, sia da parte dei contraenti individuali. Con il moltiplicarsi degli interventi legislativi di qualificazione espressa dei rapporti di lavoro, l'indisponibilità del tipo negoziale ricopre un ruolo sistematico di rilievo, sia nell'opera adeguatrice dell'interprete, sia nel vaglio di costituzionalità demandato a questa Corte. La norma censurata, per contro, nella qualificazione del tipo negoziale, non si prefigge una finalità elusiva della disciplina inderogabile che attiene al lavoro subordinato"³.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, infatti, il concreto comportamento delle parti nello svolgimento del rapporto deve essere ritenuto indice decisivo dell'effettiva volontà negoziale circa l'assetto dei reciproci interessi, e quindi

² Corte Cost., 31 Marzo 1994, n. 115, in DeJure

³ Corte Cost., 7 Maggio 2015, n. 76, in DeJure

non viene data nessuna rilevanza al nomen juris dato dalle parti al contratto, ovvero la qualificazione del contratto effettuata dalle parti stipulanti.

1.1.1 Il lavoro subordinato

Nell'impianto codicistico, il Diritto del Lavoro si caratterizza essenzialmente come diritto del lavoro subordinato, la cui disciplina trova origine nell'articolo 2094 del codice civile. Secondo il tradizionale metodo sussuntivo, "posta la definizione della fattispecie teorica di riferimento nella norma di cui all'art. 2094 c.c., il rapporto di lavoro subordinato è quello che in via di fatto è interamente sussumibile nella fattispecie astratta"⁴.

Ai sensi dell'articolo 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"⁵.

Quindi, è subordinata la prestazione che si svolge nell'organizzazione del datore di lavoro (i.e. nell'impresa), alle dipendenze e sotto la direzione dello stesso.

La norma dà una definizione soggettiva, in quanto non viene definito il contratto di lavoro subordinato, ma la figura soggettiva, ovvero il prestatore di lavoro (i.e. lavoratore subordinato).

Sebbene non venga data una definizione del contratto di lavoro subordinato, si evince che si tratta di un rapporto complesso, risultante da due contrapposte obbligazioni fondamentali, di lavoro e di retribuzione, e da una serie di altri obblighi e doveri reciproci fra di loro connessi ed in vario modo correlati alle obbligazioni principali.

La causa è un elemento essenziale del contratto, richiesto a pena di nullità, che individua la funzione economico-sociale del contratto stesso, e quindi l'interesse meritevole di tutela perseguito dalle parti. La causa del contratto di lavoro subordinato è una causa di scambio, definita dall'art. 2094 c.c. in questi termini: il prestatore di lavoro si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa.

Si tratta, quindi, di un contratto a prestazioni corrispettive: da un lato, il lavoratore subordinato si obbliga a collaborare nell'impresa, e, dall'altro lato, c'è la controprestazione del datore di lavoro, ovvero la corresponsione della retribuzione

⁴ Trib. Milano 25 Gennaio 1992, in DeJure

⁵ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

(vale a dire il compenso cui è tenuto il datore di lavoro che riceve la prestazione, utilizzandola all'interno dell'organizzazione da lui diretta).

Lo scambio avviene tra la prestazione lavorativa e la retribuzione, e dunque è uno scambio a titolo oneroso: prestazione (i.e. prestazione lavorativa) e controprestazione (i.e. retribuzione) si giustificano a vicenda.

“E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa [...]”: si evince che ci deve essere un'obbligazione di fare, ovvero un impegno vincolante da parte del lavoratore, ed un'obbligazione di dare da parte del datore di lavoro. L'attività prestata dal lavoratore può essere indifferentemente manuale o intellettuale.

Quanto al termine “collaborare”, questo deve essere inteso conformemente alla filosofia ed ideologia del periodo corporativo, in cui è nato il codice civile (1942): si pensava, infatti, che lavoratori ed imprenditori dovessero collaborare tra loro per realizzare un fine superiore, ovvero la produzione nazionale. Tuttavia, tale vocabolo deve essere calato nella nostra realtà, e la “collaborazione” deve essere intesa come disponibilità continuativa o subordinazione tecnico-funzionale del prestatore di lavoro.

Il lavoratore presta il proprio lavoro, intellettuale o manuale, “alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

La “dipendenza” esprime la subordinazione “socio-economica” del lavoratore nei confronti del titolare dei mezzi di produzione, ovvero il datore di lavoro.

Il concetto di “direzione”, invece, indica che il prestatore di lavoro è assoggettato al potere di eterodirezione datoriale, perciò il contratto crea una situazione giuridica di soggezione/dipendenza del lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Il lavoratore subordinato, infatti, è tale nella misura in cui è assoggettato al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, che, nello specifico, dispone del potere di impartire istruzioni al lavoratore subordinato circa l'esecuzione dell'attività lavorativa (potere direttivo o di conformazione della prestazione), di controllarne l'esatto adempimento (potere di controllo), e di sanzionare gli inadempimenti e l'insubordinazione del lavoratore (potere disciplinare).

La giurisprudenza, per l'individuazione della subordinazione, ritiene essenziale l'assoggettamento del lavoratore ad eterodirezione, intendendosi quest'ultima come conformazione della prestazione dovuta agli ordini impartiti e coordinamento spazio-temporale della prestazione con l'organizzazione di cui essa è parte.

Inoltre, la subordinazione, oltre ad avere natura tecnico-funzionale di collaborazione, ha natura personale poiché comporta l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo dell'imprenditore, che si verifica quando la prestazione viene regolata sulla base di direttive del datore di lavoro volte a determinare le modalità, anche di tempo e di luogo, della prestazione e delle energie lavorative, in modo da utilizzarle nella maniera più proficua per le esigenze mutevoli dell'organizzazione aziendale.

In una sentenza della Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 2728, 8 Febbraio 2010, si legge: "Costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo - il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. L'esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore ed al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo [...]"⁶.

Il potere del datore di lavoro, a cui è assoggettato il lavoratore subordinato, non è un potere di fatto, ma è un potere giuridico, in quanto è l'ordinamento giuridico che glielo attribuisce. Al potere del datore corrisponde una posizione correlativa di soggezione, ovvero il lavoratore subordinato. La sentenza richiama il potere direttivo, organizzativo e disciplinare, che discende dall'emanazione di ordini specifici e da un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative: l'assoggettamento a tale potere va declinata nelle diverse situazioni in cui, nella concreta organizzazione del lavoro, si collocano le diverse figure lavorative, con diversi gradi di autonomia e di subordinazione nello svolgimento dell'incarico.

Ai sensi dell'art. 2095 c.c. (Categorie dei prestatori di lavoro) i lavoratori sono raggruppati in quattro diverse categorie legali, a cui corrisponde un diverso grado di autonomia e subordinazione: dirigenti, quadri, impiegati, operai.

Art. 2095 c.c.: "I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati ed operai. Le leggi speciali e le norme corporative, in relazione a ciascun ramo

⁶ Cass. Civ., Sez. Lav., 8 Febbraio 2010, n. 2728, in DeJure

di produzione ed alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie”⁷.

Questo orientamento è stato seguito anche in altri provvedimenti giurisdizionali.

Cass. Civ. , Sez. Lav., n. 2931, 7 Febbraio 2013: “Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro occorre indagare l'effettiva volontà delle parti ed, in particolare, l'esistenza o meno del vincolo di subordinazione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. Tale potere si realizza nell'emanazione di ordini specifici oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione della prestazione lavorativa”⁸.

Corte Cost., n. 76, 7 Maggio 2015: “[...] Il potere direttivo, pur nelle multiformi manifestazioni che presenta in concreto a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte, si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore [...]”⁹.

Nella stessa prospettiva, in una massima della Cassazione, si legge: “I requisiti determinanti ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato sono ravvisabili nell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro – potere che deve estrinsecarsi in specifici ordini (e non in semplici direttive, compatibili anche con il lavoro autonomo) -, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione dell'attività lavorativa e nello stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro”¹⁰.

Alla luce di tali decisioni giurisprudenziali, si può affermare che, ai fini dell'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato, è necessario constatare una direzione del lavoro ed un controllo datoriale molto specifico e dettagliato, che comporta la sottoposizione del lavoratore ad ordini stringenti e puntuali, ed una stretta vigilanza nell'esecuzione della prestazione.

⁷ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

⁸ Cass. Civ., Sez. Lav., 7 Febbraio 2013, n. 2931, in DeJure

⁹ Corte Cost., 7 Maggio 2015, n. 76, in DeJure

¹⁰ Cass., 10 Febbraio 2016, n. 18414, in DeJure

Tuttavia, l'esercizio del potere datoriale deve essere modulato in base al grado di autonomia di cui gode il lavoratore subordinato, appartenente ad una delle categorie legali di cui all'art. 2095 del codice civile.

In via sussidiaria rispetto all'elemento dell'eterodirezione, la giurisprudenza ha identificato una serie di indici o criteri empirici attraverso i quali definire il contenuto della nozione giuridica di subordinazione, di cui si avvalgono i giudici quando ricorrono al c.d. metodo tipologico per la qualificazione del rapporto. Tuttavia, tali indici devono essere valutati globalmente, poiché, se vengono considerati singolarmente, non hanno valore decisivo, ed assumono valenza ausiliaria nell'analisi circa la natura del rapporto, ma mai possono risultare decisivi nel processo di qualificazione.

A titolo esemplificativo, nella sentenza della Cass. Civ., Sez. Lav., n. 9256 del 17 Aprile 2009, tali "indici sussidiari di subordinazione" vengono definiti "criteri complementari e sussidiari" che, se valutati globalmente, possono essere utilizzati come indizi probatori della subordinazione: collaborazione, continuità delle prestazioni, osservanza di un orario predeterminato, versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, assenza in capo al lavoratore di una, anche minima, struttura imprenditoriale.

"In tema di distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, l'esistenza del vincolo di subordinazione va valutata dal giudice di merito - il cui accertamento è censurabile in sede di legittimità quanto all'individuazione dei criteri generali ed astratti da applicare al caso concreto, mentre si sottrae al sindacato, se sorretta da motivazione adeguata e immune da vizi logici, la valutazione delle risultanze processuali - avuto riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore ed al modo della sua attuazione, fermo restando che, ove l'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari - come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario predeterminato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale - che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione"¹¹.

¹¹ Cass. Civ., Sez. Lav., 17 Aprile 2009, n. 9256, in DeJure

Analogamente, Cass. Civ., Sez. Lav., n. 1536 del 21 Gennaio 2009: “Nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione e, allo scopo della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare non risulti, in quel particolare contesto, significativo, occorre, a detti fini, far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore, desunto anche dalla eventuale concomitanza di altri rapporti di lavoro è [...]”¹².

Tali indici vengono in rilievo quando ci sono elementi di ambiguità ed incertezza riguardo l'esistenza del vincolo di subordinazione, inteso come assoggettamento al potere direttivo, e la loro massima valorizzazione ai fini qualificatori è espressa in fattispecie particolari, caratterizzate da svolgimento di attività esecutive, ripetitive, elementari, oppure in fattispecie di subordinazione relative a prestazioni di natura intellettuale.

Nei rapporti di lavoro caratterizzati dallo svolgimento di mansioni ripetitive ed elementari, la natura subordinata deve essere valutata tenendo conto che in, tali fattispecie, l'esercizio del potere direttivo e gerarchico può non manifestarsi, oppure manifestarsi in maniera più attenuata.

A tal proposito, la dottrina ha elaborato la nozione di “subordinazione attenuata”, il cui archetipo è il rapporto di lavoro dirigenziale, per qualificare i rapporti di lavoro caratterizzati da ampi margini di autonomia, indicazioni generali di ordine programmatico (e non ordini e direttive continue e pervasive), ed il coordinamento funzionale della prestazione con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale.

1.1.2 Il lavoro autonomo

Spesso, nell'individuazione della categoria del lavoro autonomo, ci si scontra con la distinzione tra lavoro autonomo ed impresa. Il principale criterio per distinguere l'impresa dal lavoro autonomo consiste nell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di

¹² Cass. Civ., Sez. Lav., 21 Gennaio 2009, n. 1536, in Cass. Civ., Sez. Lav., 24 Luglio 2020, n. 15922, in DeJure

produzione. L'organizzazione, intesa come scelta, raccolta ed utilizzazione combinata di una pluralità di fattori produttivi, è l'elemento giuridico essenziale per distinguere l'impresa dal lavoro autonomo. Dunque, quando l'attività economica è condotta senza il contributo di un sostrato organizzativo, si parla di lavoro autonomo.

Nel nostro ordinamento giuridico, la nozione di lavoro autonomo è desumibile dall'art. 2222 del codice civile (Contratto d'opera), disposizione di apertura del Titolo III "Del lavoro autonomo" dello stesso Libro V, nel quale la fattispecie "contratto d'opera" è definita al fine di individuare il campo di applicazione delle discipline ad essa applicabili, contenute nelle disposizioni successive.

Ai sensi dell'art. 2222 c.c.: "Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV"¹³.

Il lavoro autonomo non contempla una fattispecie unitaria, ma una serie di discipline differenziate che transitano dal contratto d'opera (manuale ed intellettuale) alle varie fattispecie previste nel Libro IV del codice civile (Delle obbligazioni), fino ad arrivare all'atipicità negoziale.

Quindi, al lavoro autonomo si applicano le norme del Libro V del codice civile (Del lavoro), art. 2222 c.c. e seguenti, salvo che il rapporto non abbia una sua disciplina particolare nel Libro IV (Delle obbligazioni), che regola le altre fattispecie tipiche del lavoro autonomo, come l'appalto, l'agenzia, la somministrazione o fornitura di servizi, e le prestazioni intellettuali.

I contratti speciali di cui al Libro IV trovano la loro origine nel contratto d'opera, ma seguono poi un percorso indipendente, esplicandosi in prestazioni che necessitano di una disciplina peculiare. La disciplina generale contenuta nell'art. 2222 c.c. interviene esclusivamente per colmare l'eventuale vuoto lasciato dalla disciplina specifica o, in alternativa, per regolare quelle fattispecie di lavoro autonomo che non sfociano in un contratto c.d. commerciale o d'impresa.

Il prestatore d'opera, o lavoratore autonomo, è colui che "si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente".

¹³ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

Appare evidente che la nozione di lavoro autonomo è individuata in negativo: il lavoro autonomo è costituito dalle prestazioni di facere rese senza vincolo di subordinazione (art. 2222 c.c.). Il vincolo di subordinazione è, quindi, il principale criterio per distinguere un rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) da un rapporto di lavoro autonomo (art. 2222 c.c.).

La causa del contratto va individuata negli atti che le parti pongono in essere fino alla conclusione del contratto, ovvero gli obblighi di fare del prestatore e l'obbligo di pagare il corrispettivo in capo al committente.

Il contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. è un contratto consensuale, che si conclude nel momento in cui il committente accetta l'opera o il servizio eseguito, a meno che rilevi eventuali vizi o difformità dell'opus oggetto del contratto. La consensualità del rapporto si riflette nella cooperazione che deve esserci tra le parti al fine di conseguire il risultato pattuito originariamente.

L'onerosità del rapporto, invece, si riflette nel corrispettivo, che è la controprestazione dovuta dal committente a fronte dell'opera o del servizio realizzati dal prestatore. La determinazione del compenso è correlata al risultato raggiunto e, solo se il committente vede realizzati i propri obiettivi, il diritto al corrispettivo diviene effettivo.

L'oggetto del contratto è l'esecuzione di un'opera o di un servizio: ciò che rileva non è il lavoro in sé (come nel lavoro subordinato), ma il risultato dell'attività lavorativa. Quindi, l'attività svolta dal prestatore realizza un risultato che si concretizza in un'opera materiale oppure in un servizio, se il risultato prodotto riflette l'utilità che il committente ricava dal servizio medesimo.

Vi è, dunque, un forte legame tra l'opera, o il servizio, che il lavoratore deve realizzare ed il risultato voluto dal committente, infatti il prestatore è tenuto ad indirizzare la sua attività lavorativa verso la realizzazione del risultato previsto nel contratto, anche se gode di piena autonomia quanto alle modalità di svolgimento del servizio ed all'impiego delle proprie energie lavorative.

La prestazione che viene resa nell'ambito di un contratto d'opera deve risultare prevalentemente personale: ciò significa che il lavoratore può avvalersi di mezzi o persone che coadiuvano il suo lavoro, ma il suo lavoro personale deve essere prevalente. Il prestatore d'opera può, quindi, operare nella veste di lavoratore autonomo, di piccolo imprenditore, oppure di imprenditore commerciale, qualora si avvalga di un'organizzazione equiparabile ad un'impresa.

Come ha affermato la Cassazione nella sentenza n. 7307 del 29 Maggio 2001, “il contratto d'appalto ed il contratto d'opera si differenziano per il fatto che nel primo l'esecuzione dell'opera commissionata avviene mediante un'organizzazione di media o grande impresa cui l'obbligato è preposto, mentre nel secondo con il prevalente lavoro di quest'ultimo, pur se coadiuvato da componenti della sua famiglia o da qualche collaboratore, secondo il modulo organizzativo della piccola impresa”¹⁴.

Dunque, ciò che contraddistingue il contratto d'opera ed il contratto d'appalto sono le modalità organizzative a cui si ricorre per la realizzazione dell'opera: il lavoratore autonomo può ricorrere alla collaborazione di terzi adottando uno schema organizzativo che si avvicina a quello del piccolo imprenditore.

Anche se il prestatore gode di piena autonomia quanto alle modalità di svolgimento del servizio ed all'impiego delle proprie energie lavorative, libero da interferenze esterne, il lavoro svolto deve permettere il perfezionamento del contratto.

Ai sensi dell'art. 2224 c.c. (Esecuzione dell'opera), “se il prestatore d'opera non procede all'esecuzione dell'opera secondo le condizioni stabilite dal contratto ed a regola d'arte, il committente può fissare un congruo termine, entro il quale il prestatore d'opera deve conformarsi a tali condizioni. Trascorso inutilmente il termine fissato, il committente può recedere dal contratto, salvo il diritto al risarcimento dei danni”¹⁵.

Da tale norma si desume che il prestatore ha l'obbligo di realizzare l'opera a regola d'arte, e verificare che corrisponda a quanto voluto dal committente e formalizzato nel contratto. Se ciò non avviene, il committente può fissare un congruo termine entro il quale il prestatore d'opera deve conformarsi alle condizioni pattuite nel contratto. Se, spirato tale termine, il prestatore risulta ancora inadempiente, il committente può recedere dal contratto, c.d. risoluzione del contratto per inadempimento.

Il prestatore deve eseguire l'opera secondo le condizioni stabilite nel contratto: si tratta di condizioni che non sono stabilite unilateralmente dal committente, poiché il contratto è un atto, per definizione, bilaterale e consensuale. Ad integrazione di queste, si aggiungono le regole d'arte, ovvero regole eteronome, non definite dalle parti, che costituiscono un parametro oggettivo per identificare i comportamenti da tenere in ciascun mestiere o professione per la realizzazione di un'opera o di un servizio.

L'art. 2224 c.c. testimonia l'assenza di ogni intromissione unilaterale del committente nell'attività lavorativa: il committente può verificare se le condizioni pattuite nel

¹⁴ Cass., 29 Maggio 2001, n. 7307, in Cass. Civ., Sez. Lav., 24 Luglio 2020, n.15922, in DeJure

¹⁵ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

contratto e le regole d'arte sono rispettate, e può dare direttive unilaterali di carattere generale al prestatore, ma questo gode comunque di un elevato grado di autonomia.

Oltre alle regole d'arte ed alle condizioni pattuite, il prestatore deve realizzare l'opera o il servizio attraverso un comportamento diligente, laddove per diligenza si intende un parametro oggettivo che individua la precisione e le abilità tecniche con cui l'artefice è tenuto a prestare l'opera.

1.2 La c.d. zona grigia: le collaborazioni coordinate e continuative (co. co. co.)

Il Diritto del Lavoro segue uno schema binario, articolato cioè in due tipi contrattuali: lavoro subordinato e lavoro autonomo. Tra il polo della subordinazione e quello dell'autonomia si individua una c.d. zona grigia, in cui si collocano forme lavorative ibride di incerta qualificazione giuridica, ovvero il lavoro c.d. parasubordinato. Essendo il Diritto del Lavoro caratterizzato da uno schema binario, i rapporti di lavoro parasubordinato rientrano sempre all'interno di una delle due categorie principali, lavoro autonomo e subordinato.

Nel nostro ordinamento, il lavoro parasubordinato si sostanzia nelle c.d. collaborazioni coordinate e continuative (co. co. co.), ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile (Controversie individuali di lavoro), che vengono qualificate una fattispecie di lavoro autonomo.

Si tratta di un rapporto di lavoro "parasubordinato" poiché si differenzia dal lavoro dipendente per l'assenza del vincolo di subordinazione, dal lavoro autonomo (inteso come esercizio di arte o professione) e dall'attività imprenditoriale in quanto manca un'organizzazione di mezzi.

Art. 409, n. 3, c.p.c.: "Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: [...] 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in 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; [...]"¹⁶.

Con la collaborazione coordinata e continuativa il lavoratore si impegna a svolgere in via continuativa una prestazione prevalentemente personale a favore del committente ed in

¹⁶ Codice di procedura civile: <https://www.gazzettaufficiale.it/sommario/codici/proceduraCivile>

coordinamento con quest'ultimo, ma senza che sussista alcun vincolo di subordinazione (art. 409, n. 3, c.p.c.).

In passato si è discusso in merito alla riconduzione delle co. co. co. al tipo contrattuale lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) o al tipo lavoro autonomo (art. 2222 c.c.): alcuni pensavano che le co. co. co. fossero nella sostanza lavoro subordinato, in ragione della dipendenza economica e della debolezza contrattuale del prestatore. Quest'opinione è stata, però, respinta da coloro che, al contrario, ritenevano il lavoro parasubordinato una species del genus lavoro autonomo; ciò è stato avallato anche dalla Corte Costituzionale, che nella sentenza n. 365/1995 ha affermato che i rapporti di co. co. co. restano nell'area del lavoro autonomo¹⁷.

Anche se considerate una sotto specie di lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e continuative presentano delle caratteristiche distintive proprie, ovvero la continuità, la coordinazione e la personalità della prestazione.

Nello schema tipico del lavoro autonomo, la norma dell'art. 2222 c.c. fa riferimento ad un'opera o ad un servizio, e da ciò si desume che il lavoro autonomo non è continuativo. Rientrando, però, le co. co. co. all'interno della categoria del lavoro autonomo, la continuità della prestazione deve essere intesa nel senso che la prestazione deve essere diretta a soddisfare un interesse durevole del committente, ovvero un bisogno stabile del committente. La continuità si verifica sia nella reiterazione della stessa prestazione, sia nella ripetizione di prestazioni diverse (ma non disparate), sia nell'esecuzione di un'unica opera, quando l'attività necessaria per l'adempimento ha una certa durata nel tempo.

A differenza del lavoro subordinato, in cui l'obbligazione del lavoratore consiste nell'attività in sé, e, quindi, in ogni istante di tempo che passa c'è un adempimento parziale dell'obbligazione, nel lavoro autonomo solo la realizzazione dell'opera (o del servizio) può rendere il lavoratore adempiente.

L'opera del prestatore non può essere continuativa, ma continuativa può essere l'attività preparatoria all'adempimento dell'obbligazione, ovvero l'attività che è finalizzata alla realizzazione dell'opera stessa. Se l'attività, però, è continuativa, ma, in realtà, non viene realizzata alcuna opera, il committente utilizzerebbe in modo improprio il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, poiché, essendo l'attività in sé che viene dedotta e non un'opera (o un servizio), si tratterebbe di un contratto di lavoro subordinato.

¹⁷ Corte Cost., 24 Luglio 1995, n. 365, in DeJure

Affinché la prestazione possa essere definita “continuativa”, oltre all’interesse durevole del committente, occorre che sussista l’elemento della coordinazione. Nel caso di specie, si tratta di un mero potere di conformazione della prestazione o di una semplice richiesta di adempimento della prestazione dedotta in contratto, in quanto la coordinazione ex art. 409, n. 3, c.p.c., non è la stessa coordinazione che qualifica la subordinazione. Infatti, come si dirà in seguito, alla luce del nuovo art. 409, n. 3, c.p.c., modificato dalla legge n. 81/2017, le modalità di coordinamento devono essere stabilite di comune accordo tra le parti.

Ai due requisiti sopra descritti (i.e. continuità e coordinazione), si aggiunge il carattere prevalentemente personale della prestazione: il lavoro personale del prestatore deve essere prevalente (in senso qualitativo) non solo sul lavoro di terzi eventualmente utilizzato, ma anche sugli altri fattori impiegati per eseguire la prestazione. Infatti, si ha un rapporto di lavoro parasubordinato, o di lavoro autonomo economicamente dipendente, quando la prestazione d’opera è svolta personalmente o con prevalenza dell’elemento personale, cioè con un’organizzazione di mezzi e/o di risorse umane limitata.

Le collaborazioni coordinate e continuative hanno trovato la loro prima considerazione legislativa nella legge Vigorelli (l. n. 741/1959) sull’estensione erga omnes dei contratti collettivi. L’art. 2 della l. n. 741/1959 stabiliva che i decreti legislativi, che estendevano erga omnes contratti collettivi ed accordi economici collettivi, dovessero essere emanati per tutte le categorie per le quali risultassero stipulati contratti ed accordi economici collettivi aventi ad oggetto la disciplina dei rapporti di lavoro, “ivi compresi i rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni d’opera continuativa e coordinata”¹⁸.

In questo modo, il legislatore ha riconosciuto come meritevole di tutela questa categoria di prestatori d’opera, dunque lavoratori autonomi, in ragione della dipendenza economica, resa manifesta dal carattere continuativo e coordinato della prestazione svolta a vantaggio del committente.

Successivamente, l’art. 409, n. 3, c.p.c., novellato dalla legge n. 533/1973, ha esteso le disposizioni relative alle controversie individuali di lavoro ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed ad “altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”¹⁹.

¹⁸ Legge n. 741/1959: http://www.edizionieuropee.it/law/html/32/zn58_04_003.html

¹⁹ Codice di procedura civile: <https://www.gazzettaufficiale.it/sommario/codici/proceduraCivile>

Oltre all'estensione della tutela processuale, è stata estesa alle co. co. co. la tutela previdenziale obbligatoria (art. 2, comma 26, l. n. 335/1995), anche se i collaboratori coordinati e continuativi sono iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Dal punto di vista fiscale, quando si tratta di una collaborazione continuativa a favore di un solo committente e con retribuzione periodica prestabilita, i redditi da co. co. co. sono assimilati ai redditi da lavoro subordinato.

Tuttavia, è ormai consolidato in giurisprudenza che le norme di tutela del lavoro subordinato restano inapplicabili al lavoro parasubordinato, salvo quelle specificatamente previste dalla legge.

A titolo esemplificativo, si riporta la sentenza della Cass. Civ., Sez. Lav., n. 23265, dell'8 Novembre 2007: "Le disposizioni dell'art. 2126 c.c. non trovano applicazione ai rapporti di lavoro autonomo, sia pure aventi le caratteristiche della parasubordinazione, trattandosi di norme a carattere eccezionale attinenti al lavoro subordinato"²⁰.

Le co. co. co. sono state oggetto di numerose riforme. In particolare, nel 2003, il decreto legislativo n. 273, c.d. Legge Biagi, ha ricondotto la prestazione coordinata e continuativa ad un progetto (c.d. collaborazione a progetto). La collaborazione a progetto è stata per oltre 10 anni la forma tipica di collaborazione coordinata e continuativa nel settore privato, in quanto presso le pubbliche amministrazioni il lavoro a progetto non è mai entrato in vigore.

Ai sensi dell'art. 61, comma 1, d. lgs. n. 276/2003, sostituito dall'art. 1, comma 23, lettera a), della legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero): "Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"²¹.

²⁰ Cass. Civ., Sez. Lav., 8 Novembre 2011, n. 23265, in DeJure

²¹ Legge n. 92/2012: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

Dunque, il lavoro a progetto era una co. co. co. ricondotta, come tutte le collaborazioni, al tipo contrattuale “lavoro autonomo”: il legislatore non aveva previsto un nuovo tipo contrattuale, ma un sottotipo di una categoria già esistente, ovvero il lavoro autonomo. Infatti, nella definizione dell’oggetto del contratto (progetto e risultato finale), il legislatore del 2012 ha enfatizzato il riferimento al risultato, per sottolineare il carattere autonomo (e non subordinato) della collaborazione.

Il lavoro a progetto è stato successivamente abrogato dall’art. 52 (Superamento del contratto a progetto) del decreto legislativo n. 81/2015 (c.d. Jobs Act).

Art. 52: “1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Resta salvo quanto disposto dall’articolo 409 del codice di procedura civile”²².

Di conseguenza, dal 2015 le collaborazioni a progetto sono state abrogate, rimanendo in vigore esclusivamente le originarie collaborazioni coordinate e continuative.

L’abrogazione degli artt. 61-69-bis del d. lgs. n. 276/2003 non implica che non possano più essere stipulati contratti di lavoro autonomo che comportano una collaborazione coordinata e continuativa; e questo, non tanto e non solo perché nel decreto legislativo vi è il richiamo dell’art. 409 c.p.c., ma perché continua ad esistere nell’ordinamento l’art. 2222 c.c. che comprende anche i contratti di durata. Inoltre, in ogni caso, continua ad esistere la libertà contrattuale: dunque, se il contratto di lavoro autonomo coordinato e continuativo non rientrasse nell’art. 2222 c.c., sarebbe un contratto atipico.

Nel 2017, la legge n. 81 ha novellato la norma dell’art. 409 del c.p.c., fornendo una nuova definizione ed una nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: l’art. 15 della legge n. 81/2017 si può definire una norma di interpretazione autentica dell’art. 409, n. 3, del codice di procedura civile.

Art. 15, comma 1, lettera a), l. n. 81/2017: “Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all’articolo 409, numero 3), dopo le parole: «anche se non a carattere subordinato» sono aggiunte le seguenti: «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»; [...]”²³.

²² Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²³ Legge n. 81/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

Quindi, la prestazione d'opera coordinata e continuativa si intende "coordinata" se il coordinamento è stabilito dalle parti ed è tale da garantire integralmente l'autonomia del prestatore d'opera. Ciò comporta l'avvicinarsi al lavoro autonomo "puro", senza alcuna forma di eteronomia, ovvero eterocoordinamento ed eterodirezione.

1.3 Le collaborazioni organizzate dal committente

Il decreto legislativo n. 81/2015 contiene la "disciplina organica dei contratti di lavoro", in quanto delinea la nuova tassonomia dei rapporti di lavoro, attorno a cui si dispone l'intero programma di riforma. Con l'art. 2 di tale decreto, hanno preso vita le collaborazioni organizzate dal committente.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 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 esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"²⁴.

Il disposto dell'art. 2 ha creato numerosi dibattiti in merito alla qualificazione di tali rapporti come subordinati o autonomi, o addirittura come sottotipo del lavoro subordinato.

"A far data dal 1° Gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato [...]": si potrebbe pensare che tali fattispecie rientrino nella macro categoria del lavoro subordinato, ma l'art. 2094 c.c. non viene menzionato, ed il legislatore non qualifica questi contratti come di lavoro subordinato ma, di essi, dichiara doversi applicare la disciplina; inoltre, esclusivamente dal 1° Gennaio 2016.

E' lo stesso legislatore che presuppone la natura non subordinata (o non "qualificata") di questi contratti nel momento in cui afferma che si applica la disciplina del lavoro subordinato "anche" ad essi a partire dal 1° Gennaio 2016; la disciplina a cui si fa riferimento è la disciplina di cui al d. lgs. n. 23/2015 in materia di "contratto a tutele crescenti", da considerarsi comprensiva anche della tutela previdenziale tipica del lavoratore subordinato.

Rispetto ai requisiti delle co. co. co. di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., questo "sottotipo" presenta un elemento comune, ovvero la continuità, e due elementi differenziali: la prestazione è esclusivamente (e non solo prevalentemente) personale, e la prestazione

²⁴ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

del collaboratore non è coordinata con l'attività del committente, ma è organizzata dal committente, che, unilateralmente, decide in merito alle modalità di esecuzione, stabilendo "anche" luogo e tempi del lavoro. Tali differenze segnalano un deficit di autonomia del collaboratore, caratterizzandosi l'autonomia nell'auto-organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione dedotta in contratto, sia pure nell'ambito del coordinamento con l'attività esercitata dal committente; coordinamento funzionale alla realizzazione del risultato promesso e atteso.

Nel comma 2 dell'art. 2, il legislatore ha introdotto quattro eccezioni alla regola enunciata nel comma 1. Tuttavia, trattandosi di eccezioni all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, nelle quattro ipotesi previste ricorrono (o possono ricorrere) i requisiti di cui al comma 1: può trattarsi cioè di collaborazioni continuative, esclusivamente personali, organizzate dal committente nelle modalità di esecuzione, che, in deroga a quanto disposto dal comma 1, restano regolate dall'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile.

Art. 2, comma 2, d. lgs. n. 81/2015: "La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle 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; b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate ed agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 Dicembre 2002, n. 289"²⁵.

L'art. 2, comma 2, lettera a), esclude dall'applicazione della regola di cui al comma 1 (applicazione della disciplina di lavoro subordinato) 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

²⁵ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

organizzative del relativo settore. In tal modo, è data alla contrattazione collettiva la possibilità di derogare alla legge, c.d. delegificazione.

Alla luce anche del comma 2, rimane da chiarire se le collaborazioni organizzate dal committente siano riconducibili alla fattispecie del lavoro subordinato o autonomo.

Se le collaborazioni organizzate dal committente fossero una fattispecie di lavoro subordinato, non sarebbe possibile per gli accordi collettivi nazionali, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera a), derogare alla disciplina del lavoro subordinato, ai sensi del comma 1 del medesimo articolo, in quanto il lavoro subordinato gode del principio di indisponibilità del tipo contrattuale.

Sebbene ci siano stati orientamenti contrastanti in merito alla qualificazione di tali prestazioni, si può concludere affermando che la norma di cui all'art. 2 non incide sulla fattispecie di subordinazione, ma sugli effetti, ovvero sulle tutele, che vengono estese alle collaborazioni eterorganizzate. Il disposto non riguarda il lavoro subordinato ma il lavoro autonomo, a cui vengono riconosciute le tutele del lavoro subordinato: si tratta, dunque, di una norma di estensione delle tutele.

La norma di cui all'art. 2 non risulta essere definitiva, e quindi non delinea una nuova fattispecie, ma estende la disciplina legislativa e contrattuale del lavoro subordinato a collaborazioni caratterizzate da elementi specifici.

Il legislatore, partendo dalla concezione di subordinazione come eterodirezione, ha voluto allargare lo statuto protettivo del lavoro subordinato anche a tutti i casi in cui il prestatore, pur non essendo assoggettato al potere direttivo, è comunque assoggettato al "potere organizzativo" del committente "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Tuttavia, non è semplice distinguere l'eterodirezione dall'eteroorganizzazione. Infatti, nella giurisprudenza, c'è spesso una sostanziale coincidenza tra potere organizzativo e potere direttivo. Ciò, però, ai fini della qualificazione di tali fattispecie non rileva, in quanto, ai rapporti eteroorganizzati si applica la stessa disciplina del lavoro subordinato. Rimane, però, aperto il problema delle co. co. co. a cui non si applicano le tutele del lavoro subordinato.

1.4 La flessibilità funzionale: i contratti di lavoro c.d. atipici o flessibili

Il modo in cui i cittadini europei vivono e lavorano sta cambiando rapidamente. Ciò a causa di quattro motivi principali: l'integrazione economica europea ed internazionale,

lo sviluppo di nuove tecnologie, in particolare nei settori dell'informazione e della comunicazione, l'invecchiamento demografico delle società europee unitamente a tassi d'occupazione ancora relativamente bassi ed ad un'elevata disoccupazione di lungo periodo che mettono a rischio la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale. A ciò si aggiunge l'emergere, in diversi paesi, di mercati del lavoro segmentati, in cui coesistono lavoratori relativamente protetti e lavoratori sprovvisti di protezione, i c.d. "insider" ed "outsider".

Nella comunicazione della Commissione europea al Consiglio ed al Parlamento europeo del 2009 si legge: “Nel complesso la globalizzazione rappresenta un'occasione per la crescita e l'occupazione, ma i cambiamenti che essa reca con sé richiedono risposte rapide da parte delle imprese e dei lavoratori. [...] Il processo di adattamento richiede un mercato del lavoro maggiormente flessibile combinato con livelli di sicurezza che tengano conto contemporaneamente delle nuove esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. L'Europa deve creare posti di lavoro più numerosi e migliori per gestire il cambiamento e i nuovi rischi sociali”. Inoltre, “per raggiungere gli obiettivi di Lisbona relativi a posti di lavoro più numerosi e migliori servono nuove forme di flessibilità e di sicurezza. I singoli hanno sempre più bisogno di sicurezza dell'occupazione piuttosto che di sicurezza del posto di lavoro, poiché sono sempre meno coloro che hanno lo stesso impiego per tutta la vita. Le imprese, soprattutto le piccole e medie, devono essere in grado di adattare la loro forza lavoro al cambiamento delle condizioni economiche [...]”²⁶.

I concetti di flessibilità e sicurezza del lavoro si riassumono nella locuzione “flessicurezza” (c.d. flexicurity), che può essere definita una strategia integrata volta a promuovere contemporaneamente la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro.

La flessibilità ha due sfaccettature, in entrata ed in uscita, consentendo alle imprese di assumere con maggior facilità o licenziare garantendo ai lavoratori maggiori tutele. La flessibilità riguarda anche organizzazioni del lavoro flessibili, capaci di rispondere con efficacia ai nuovi bisogni ed alle nuove competenze richieste dalla produzione; una migliore conciliazione tra lavoro e responsabilità private.

La sicurezza è qualcosa di più che la semplice sicurezza di mantenere il proprio posto di lavoro: essa significa dotare le persone delle competenze che consentano loro di

²⁶ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo, e al Comitato delle Regioni, Bruxelles, 27 Giugno 2007 (Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità ed alla sicurezza): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=IT>

progredire durante la loro vita lavorativa e le aiutino a trovare un nuovo posto di lavoro. A tal proposito rilevano le indennità di disoccupazione per agevolare le transizioni e le opportunità di formazione per i lavoratori.

Al fine di attuare la flessicurezza, sono state individuate quattro politiche, ovvero: forme contrattuali flessibili ed affidabili, strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, efficaci politiche attive del mercato del lavoro e sistemi moderni di sicurezza sociale.

Nel nostro ordinamento giuridico, già a partire dal 2003 con il decreto legislativo n. 276/2003 (c.d. Riforma Biagi), si sono individuate forme contrattuali più flessibili orientate ad attuare gli obiettivi della c.d. flexicurity. A tal proposito, all'interno della macro categoria lavoro subordinato si individuano diverse tipologie contrattuali, che si discostano dalla forma comune di rapporto di lavoro, ovvero il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

1.5 Lavoro subordinato: le tipologie contrattuali

Con la direttiva n. 70/1999 la Comunità Europea esprime il principio per cui “i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati ed a migliorare il rendimento”. Ancora, “le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro ed i lavoratori. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori”²⁷.

E' stato introdotto, quindi, un principio di eccezionalità del contratto a termine, che soddisfa l'interesse dei lavoratori e dei datori di lavoro solo in alcune circostanze.

Lo stesso principio è stato ribadito nell'art. 1, comma 1, lettera a), della legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero): “la presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica ed alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare: a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a

²⁷ Direttiva CE n. 70/1999: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=IT>

tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro; [...]»²⁸.

Analogamente, nell'art. 1 del d. lgs. n. 81/2015: «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»²⁹.

Sebbene venga riconosciuta una forma comune di rapporto di lavoro, a partire dal 2003 con il d. lgs. n. 276, c'è stata un'emersione di diverse tipologie contrattuali, che hanno dato luogo ad una maggiore flessibilità in entrata (i.e. contratto a termine, contratto di apprendistato, lavoro interinale) e funzionale (i.e. part-time).

Le deviazioni rispetto al modello standard (contratto a tempo pieno ed indeterminato) disciplinato nell'art. 2094 c.c., possono riguardare: la durata del rapporto di lavoro (i.e. contratto a tempo determinato o indeterminato), la durata e l'articolazione temporale della prestazione (i.e. contratto di lavoro a tempo parziale), la causa del contratto (i.e. contratti aventi natura anche formativa, come il contratto di apprendistato), la dissociazione tra datore di lavoro ed utilizzatore della prestazione (i.e. somministrazione).

Già a partire dagli anni '80 del secolo scorso, hanno iniziato a diffondersi contratti che presentavano elementi di più o meno marcata differenza rispetto al modello standard, come per esempio il contratto a tempo parziale, e che sono confluiti nella categoria dei contratti atipici o flessibili, così definiti in quanto vengono abitualmente impiegati per acquisire in modo flessibile la manodopera che, di volta in volta, in misura mutevole, viene utilizzata dalle imprese, anch'esse flessibili nella loro organizzazione.

Nei successivi paragrafi verranno approfonditi i contratti c.d. atipici o flessibili.

1.5.1 Il contratto di lavoro a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato, o più semplicemente contratto a termine, è diventato negli ultimi anni sempre più frequente fino a costituire la modalità più utilizzata dai datori di lavoro: offre, infatti, il vantaggio della flessibilità, necessaria ai datori di lavoro che si confrontano con una difficile congiuntura economica, anche se è sottoposto ad un costo maggiore³⁰.

²⁸ Legge n. 92/2012: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

²⁹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

³⁰ <https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13217-il-contratto-a-tempo-determinato-guida-2021.html>

L'ordinamento ha per lungo tempo valutato con sfavore il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, considerando fisiologico quello a tempo indeterminato. Tuttavia, il cambiamento del substrato economico e sociale, e la conseguente necessità di flessibilità ed occupazione hanno portato ad una progressiva attenuazione dell'originario rigore, attraverso una serie di interventi legislativi. Partendo dal codice civile del 1942, l'articolo 2097 c.c. (Durata del contratto di lavoro), abrogato ad opera dell'art. 9, legge n. 230/1962, sanciva che "il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto. Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato [...]"³¹.

L'ambiguità di tale norma e l'abuso del ricorso al contratto a termine, ha portato al primo intervento normativo limitativo del ricorso al contratto a termine.

La legge n. 230/1962 ha, infatti, abrogato la norma di cui all'art. 2097 c.c., irrigidendo la disciplina. Ai sensi dell'art. 1 della l. n. 230/1962 "il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate [...]"³².

Tale disposizione ammetteva delle ipotesi di liceità delle assunzioni a tempo determinato, predisponendo un elenco tassativo di casi, ovvero una "lista chiusa". Forma scritta, salvo rapporti occasionali, non superiori a 12 giorni, e specialità, ovvero sussistenza di ipotesi tassative (attività stagionali, sostituzione di lavoratori assenti, opere e servizi predeterminati a carattere straordinario o occasionale), sono divenuti così requisiti cumulativi e non alternativi, pena la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato.

A queste ipotesi, nel tempo, se ne sono aggiunte molte altre, di volta in volta introdotte per venire incontro ad esigenze particolari ma sempre più rilevanti nello sviluppo economico del paese.

Per esempio, con la legge n. 56/1987 si è riconosciuta la facoltà ai contratti collettivi nazionali o locali di individuare ulteriori ipotesi, oltre a quelle previste dalla legge, a fronte delle quali consentire l'assunzione con contratto a termine.

Il punto di svolta nella disciplina del contratto a termine si è registrata con l'entrata in vigore della Direttiva CE n. 99/70, che ha recepito l'Accordo quadro tra le parti sociali a livello comunitario del 1999. Tale Direttiva stabilisce "i principi generali ed i requisiti

³¹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

³² Legge n. 230/1962: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1962/05/17/062U0230/sg>

minimi relativi ai contratti a tempo determinato”, al fine di raggiungere i due obiettivi dichiarati, ovvero: migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione, e prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato.

Nell'ordinamento interno, la Direttiva CE n. 99/70 è stata recepita con il decreto legislativo n. 368/2001, che ha abrogato espressamente la legge n. 230/1962, ridefinendo ex novo il contratto a tempo determinato e la sua disciplina, introducendo maggiore flessibilità nel ricorso a questo contratto, ritenendolo un potenziale strumento di sviluppo dell'occupazione.

Tale regolamentazione era tesa, da un lato, a liberalizzare l'apposizione del termine, e, d'altro lato, a conservare alcune specifiche garanzie della precedente disciplina, e ciò in piena coerenza con i due obiettivi stabiliti dalla Direttiva comunitaria.

Il d. lgs. n. 368/2001 ha lasciato intatti i requisiti di forma e di sostanza per la valida instaurazione di un rapporto di lavoro a termine, già richiesti cumulativamente dalla legge del 1962. Per quanto concerne il requisito formale, il d. lgs. ha conservato il principio della forma scritta ad substantiam, sancendo che l'apposizione del termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da atto scritto, con la precisazione che devono essere indicate per iscritto anche le relative ragioni giustificatrici (art. 1, commi 2 e 4).

Il requisito sostanziale merita maggiore attenzione, in quanto il precedente *numerus clausus* di ipotesi in cui si può stipulare un contratto a termine viene meno: l'apposizione del termine è consentita a fronte della sussistenza di più generiche “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” (art. 1).

Ai sensi dell'art. 1 (Apposizione del termine), del d. lgs. n. 368/2001:

“1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni”³³.

Le ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo sono motivazioni di carattere generico, che comportano una maggiore discrezionalità di scelta, e, a tal proposito, si può affermare che c’è stata una liberalizzazione delle assunzioni a termine. Inoltre, le ragioni di carattere sostitutivo si riferiscono ai casi in cui il lavoratore deve sostituire lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto (i.e. malattia, maternità), oppure assenti per ferie o aspettativa. Si tratta, dunque, di una clausola generale (art. 1, comma 1) che amplia il campo di applicazione del contratto a termine.

Le ragioni di cui sopra possono essere “anche riferibili all’ordinaria attività del datore di lavoro”, come disciplinato dall’art. 21 della legge n. 133/2008 che ha novellato l’art. 1 del d. lgs. 368/2001³⁴. Ciò significa che la valutazione imprenditoriale in ordine alla scelta della tipologia di contratto da stipulare per far fronte a tali esigenze non è condizionata da determinate situazioni particolari o eccezionali, essendo invece ammissibile l’assunzione a tempo determinato anche per soddisfare esigenze aziendali di carattere ordinario (per esempio, ristrutturazione dei locali aziendali).

L’interpretazione giurisprudenziale ha stabilito che le ragioni devono essere specificate dettagliatamente nel contratto di assunzione a tempo determinato.

A titolo esemplificativo, la Cassazione si è così espressa nella sentenza n. 24479 del 21 Novembre 2011: “L’apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dal d. lgs. 6 Settembre 2001, n. 368, art. 1, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono risultare specificate, a pena di inefficacia, in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l’onere di indicare in modo circostanziato e puntuale – al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l’immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto – le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell’ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e la utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell’ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa”³⁵.

³³ Decreto legislativo n. 368/2001: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/10/09/001G0424/sg>

³⁴ Legge n. 133/2008: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/08/21/008G0155/sg>

³⁵ Cass. Civ., Sez. Lav., 21 Novembre 2011, n. 24479:

<https://sentenze.laleggepertutti.it/sentenza/cassazione-civile-n-24479-del-21-11-2011>

Da una parte, nello stesso decreto legislativo, il legislatore ha autorizzato la contrattazione collettiva (contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi) a stabilire limiti quantitativi, ovvero la percentuale massima di contratti a termine rispetto al totale degli occupati nell'impresa. Inoltre, il legislatore aveva previsto l'esclusione da detti limiti sia per ipotesi oggettive (per esempio startup, lavori stagionali, spettacoli o programmi radiotelevisivi), sia per ipotesi soggettive, riferite a caratteristiche dei lavoratori o del datore di lavoro.

Dall'altra parte, il legislatore ha posto specifici divieti di ricorso al contratto a tempo determinato, come, ad esempio, il divieto di assunzione a termine per sostituire lavoratori in sciopero ed il divieto di assunzione a termine per le imprese che non hanno proceduto alla valutazione dei rischi.

La disciplina del 2001 ha poi subito diverse modifiche. La prima modifica che ha inciso se non sulla struttura, almeno sulle condizioni d'uso, ovvero sui presupposti di legittimità della stipulazione del contratto a termine, è quella contenuta nella legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), che, da una parte, si è occupata dell'equilibrio tra contratto a tempo determinato ed indeterminato, e, dall'altra parte, ha disciplinato contratti iper-flessibili (i.e. lavoro a progetto).

Nell'art. 1, comma 1, lettera a), della l. n. 92/2012 viene ribadito che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, e l'obiettivo di tale riforma è instaurare rapporti più stabili.

Art. 1, comma 1, lettera a), l. n. 92/2012: "1. La presente legge dispone misure ed interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica ed alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare: a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro; [...]"³⁶.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della l. n. 92/2012, ora abrogato (come l'intera precedente disciplina) dal d. lgs. n. 81/2015, "al decreto legislativo 6 Settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 1, il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»; b) all'articolo 1, dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo

³⁶ Legge n. 92/2012: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 Settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva»; [...]"³⁷.

L'art. 9 della l. n. 92/2012, pur riconoscendo al contratto a tempo indeterminato di essere il contratto dominante, consentiva un primo rapporto a tempo determinato senza necessità di giustificazione. Si configurava, così, un contratto a termine acausale (c.d. acausalità del primo contratto), utilizzabile liberamente per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, in qualunque settore. La durata massima del primo contratto, però, era di 12 mesi, e non ne era ammessa la proroga.

La legge aveva previsto anche una seconda "categoria" di contratti a termine acausali: i contratti collettivi (interconfederali, di categoria, decentrati, "stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale") potevano prevedere e regolare ulteriori ipotesi di assunzioni con contratti a termine acausali, senza più specificare né che si dovesse trattare del primo contratto, né che il limite di durata fosse di dodici mesi, e senza neppure prevedere limiti quantitativi (percentuale del 6% rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'impresa, prevista nel 2012, ma rimossa nel 2013).

Successivamente, la legge n. 78/2014 ha portato a compimento la liberalizzazione del ricorso al contratto a termine invocata dalle imprese, salvo poi incentivare, anche finanziariamente, a distanza di pochi mesi, le assunzioni a tempo indeterminato con l'introduzione del contratto a tutele crescenti.

³⁷ Legge n. 92/2012: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

La legge del 2014 ha stabilito che il contratto a termine è sempre acausale, ovvero non solo il primo contratto, ma anche i successivi contratti, con il termine temporale massimo di 36 mesi, e nell'ambito di un massimo del 20% rispetto ai contratti a tempo indeterminato.

Il contenuto della legge è rimasto per lo più immutato nella riscrittura operata dal d. lgs. n. 81/2015, tutt'ora vigente, che ha confermato l'acausalità del contratto a termine: in tal modo, si intendeva favorire l'occupazione negli anni di più profonda crisi.

Nell'art. 1 (Forma contrattuale comune) viene ribadito che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"³⁸.

Tuttavia, nel comma 1 dell'art. 19 (Apposizione del termine e durata massima) si afferma che "al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi"³⁹.

Il contratto può essere concluso tra un datore di lavoro ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione: ciò non è esplicito nel d. lgs. n. 81/2015, ma sembra essere implicitamente confermato, essendo già stato previsto nella legge del 2014.

L'uso del contratto a tempo determinato è soggetto ad alcuni limiti, rinvenibili negli articoli del d. lgs. n. 81/2015, che riguardano il contratto a termine (artt. 19-29).

L'articolo 20 (Divieti) dispone che:

"1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato; d) da parte di datori di lavoro che non hanno

³⁸ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

³⁹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato⁴⁰.

Quindi, fermo restando i divieti di cui all'art. 20, viene consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, purché la durata del contratto non sia superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, che, ai sensi dell'art. 21 (Proroghe e rinnovi), comma 1, possono arrivare ad un massimo di 5, nell'arco dei 36 mesi, a prescindere dal numero dei contratti; qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato, dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Diverso dalla proroga, è il rinnovo del contratto a termine: per proroga s'intende l'accordo di prosecuzione del contratto senza interruzioni del rapporto, quindi un mero differimento temporale, mentre il rinnovo si verifica se un nuovo contratto è stipulato in data successiva alla fine del precedente, e dunque si presuppone una rinegoziazione delle condizioni.

La proroga, inoltre, deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato e, come detto, l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo supera i dodici mesi. Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il cd. Stop and Go (art. 21, comma 2).

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, se il contratto a termine ha una durata inferiore a 6 mesi devono intercorrere almeno 10 giorni di intervallo tra il primo contratto ed il secondo, altrimenti il secondo contratto a tempo determinato si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Se, invece, il primo contratto ha una durata superiore a 6 mesi, il periodo di intervallo tra il primo ed il secondo contratto a termine è fissato a 20 giorni.

Le disposizioni di cui al secondo comma (i.e. rinnovo) "non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi"⁴¹.

⁴⁰ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁴¹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

Inoltre, ai sensi del comma 3, “i limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto legge 18 Ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 Dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite”⁴².

Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua oltre la scadenza del termine (c.d. sforamento del tetto massimo di 36 mesi), il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una retribuzione maggiorata. Ai sensi dell'art. 22 (Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine), “1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo ed al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini”⁴³.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, “salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° Gennaio dell'anno di assunzione [...]. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”⁴⁴.

Nel comma 2 vengono elencati i casi in cui il limite di cui al comma 1 ed eventuali limitazioni quantitative previste dai contratti collettivi non vengono applicati.

Nel caso in cui venga superata la percentuale di cui al comma 1, fissata nella misura del 20%, viene applicata al datore di lavoro una sanzione amministrativa. Ai sensi del comma 4, “in caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari: a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici

⁴² Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁴³ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁴⁴ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore ad uno; b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno.”⁴⁵

Ferme restando le limitazioni di cui sopra, si deduce che la stipulazione di un contratto a tempo determinato non è più, in alcun caso ed in alcun modo, condizionata dalla sussistenza di una ragione oggettiva e temporanea, ma solo soggetta a due limiti principali, peraltro derogabili, ovvero la durata (art. 19) ed il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine rispetto a quelli assunti con contratto a tempo indeterminato (art. 23).

Negli artt. 24-26 vengono riconosciuti i diritti dei lavoratori a termine.

In particolare, l'articolo 24 (Diritti di precedenza) riconosce ai lavoratori a tempo determinato il c.d. diritto di precedenza (o prelazione) in caso di assunzioni a tempo indeterminato: “salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine [...]”⁴⁶.

Tale diritto, però, ai sensi del comma 4, deve essere opzionato da parte del lavoratore, ovvero “deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto”⁴⁷.

Nell'art. 25 (Principio di non discriminazione) viene descritto il principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a termine: tali lavoratori devono godere dello stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Infatti, “1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo

⁴⁵ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁴⁶ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁴⁷ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro⁴⁸.

Ai lavoratori a termine viene riconosciuto, inoltre, il diritto di formazione, ai sensi dell'articolo 26 (Formazione): "i contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale"⁴⁹.

Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato ravvisi dei vizi nel contratto, può impugnare quest'ultimo rispettando il termine di decadenza per la sua impugnazione, di cui all'art. 28 (Decadenza e tutele): "1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 Luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di

⁴⁸ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁴⁹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà"⁵⁰.

La disciplina del contratto a termine è stata oggetto di ulteriori modifiche nel 2018, con il decreto legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito in legge n. 96/2018, che ha ristretto nuovamente l'utilizzo del contratto a termine per tentare di spingere le aziende verso forme contrattuali più stabili. Tale provvedimento ha riconosciuto che, il più delle volte, il contratto a tempo determinato è un esempio di "cattiva flessibilità", poiché non viene utilizzato per arrivare all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori (c.d. stabilizzazione), ma viene impiegato come alternativa al contratto a tempo indeterminato. Per tale motivo, il legislatore ha voluto ristabilire un principio di dignità del lavoro, ponendo delle "restrizioni" al contratto a termine.

Innanzitutto, la durata massima dei contratti a termine è scesa a 24 mesi, dai 36 previsti dal Jobs Act, ed il numero massimo delle proroghe è passato da 5 a 4. Inoltre, sono state reintrodotte le causali dopo i primi 12 mesi di contratto, di conseguenza i primi 12 mesi sono acausali, e dal dodicesimo al ventiquattresimo mese il contratto deve avere una causale⁵¹.

Le causali che sono state introdotte sono molto stringenti, ovvero: esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, o esigenze di sostituzione di altri lavoratori, oppure esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria⁵².

Un'ulteriore modifica ha riguardato il termine di decadenza per l'impugnazione del contratto a termine: è stato portato da 120 giorni, termine stabilito nel d. lgs. n. 81/2015, a 180 giorni⁵³.

Il contratto a tempo determinato è stato reso ancora meno conveniente per il datore di lavoro, innalzando il contributo aggiuntivo dovuto dai datori di lavoro di uno 0,50% ad ogni rinnovo.

Tuttavia, la normativa del d. lgs. n. 81/2015 è rimasta invariata su molti aspetti, come ad esempio sugli intervalli fra contratti (il c.d. stop and go), sulle comunicazioni obbligatorie, il diritto di precedenza, l'obbligo di parità di trattamento economico e di formazione dei lavoratori a termine, rispetto a quelli tempo indeterminato.

⁵⁰ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁵¹ <https://www.altalex.com/documents/news/2018/08/03/decreto-dignita-legge-di-conversione>

⁵² Legge n. 96/2018: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/08/11/18G00122/sg>

⁵³ <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2018/09/25/lavoro-termine-60-impugnare-contratto>

Ancora più recenti sono gli interventi normativi realizzati al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19. Dal punto di vista lavoristico, le predette misure sono state indirizzate, tra l'altro, alla tutela dei lavoratori, con l'obiettivo, in particolare, di favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e di predisporre strumenti di sostegno al reddito in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro conseguente all'emergenza.

Per quanto concerne il contratto di lavoro a tempo determinato, il decreto Rilancio (art. 93 del d. l. n. 34/2020) aveva inizialmente previsto la possibilità di rinnovare o prorogare, fino al 30 Agosto 2020, i contratti a tempo determinato in essere al 23 Febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni (c.d. causali) richieste dalla normativa vigente.

La suddetta previsione è stata modificata dal successivo decreto Agosto (art. 8 del d. l. n. 104/2020) che, in primo luogo, ha eliminato la condizione in base alla quale i suddetti contratti oggetto di proroga o di rinnovo debbano essere quelli attivi al 23 Febbraio 2020 e, in secondo luogo, ha consentito che i contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato siano rinnovati o prorogati, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, mediante un atto intervenuto entro il 31 Dicembre 2020, sempre in deroga alla presenza delle specifiche causali richieste dalla normativa vigente.

Nella nota n. 713/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si legge "si consente, fino al 31 Dicembre 2020 ed in deroga all'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015, di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, pur sempre nel rispetto del termine di durata massima di 24 mesi, senza necessità delle causali di cui all'art. 19, comma 1, dello stesso D. Lgs. n. 81/2015. Sul punto, in ragione delle finalità espresse dal legislatore e della formulazione utilizzata, si ritiene che la disposizione permetta altresì la deroga alla disciplina sul numero massimo di proroghe e sul rispetto dei c.d. "periodi cuscinetto" contenuta nell'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015. Ne consegue che, laddove il rapporto sia stato già oggetto di quattro proroghe sarà comunque possibile prorogarne ulteriormente la durata per un periodo massimo di 12 mesi, così come sarà possibile rinnovarlo anche prima della scadenza del c.d. periodo cuscinetto, purché sia rispettata la durata massima di 24 mesi. La previsione di una durata massima di 12 mesi della proroga o del rinnovo "agevolato", lascia altresì intendere che il termine del 31 Dicembre p.v. sia riferito esclusivamente alla formalizzazione della stessa proroga o del rinnovo. La durata del rapporto potrà, quindi, protrarsi anche nel corso del 2021, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.

Occorre altresì chiarire che la disposizione, in quanto “sostitutiva” della disciplina previgente, consentirà di adottare la nuova proroga o il rinnovo “agevolato” anche qualora il medesimo rapporto di lavoro sia stato prorogato o rinnovato in applicazione del previgente art. 93 del D. L. n. 34/2020, pur sempre nel rispetto del limite di durata massima di 24 mesi [...]”⁵⁴.

Il termine del 31 Dicembre 2020 è stato prorogato dapprima al 31 Marzo 2021 (l. n. 178/2020) e, da ultimo, al 31 Dicembre 2021 dal decreto Sostegni (art. 17 del d. l. n. 41/2021). Il medesimo decreto Sostegni ha altresì specificato che, nell'applicazione della disciplina ivi contenuta in merito al rinnovo ed alla proroga dei contratti a termine, anche in assenza della causale, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti in virtù delle precedenti disposizioni normative⁵⁵.

Quindi, ai sensi dell'art. 93 del Decreto Legge n. 34 del 19 Maggio 2020, convertito in Legge 17 Luglio 2020, n. 77 (come modificato dal Decreto Legge 22 Marzo 2021, n. 41 - c.d. Decreto Sostegni), fino al 31 Dicembre 2021, in deroga all'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015. Inoltre, a seguito delle modifiche introdotte dal Decreto Legge 25 Maggio 2021, n. 73 (Decreto Sostegni bis), convertito con modificazioni in Legge 23 Luglio 2021, n. 106, fino al 30 Settembre 2022, la durata del contratto può essere superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 mesi anche in presenza di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi (art. 19, comma 1, lett. b-bis e comma 1.1, D. Lgs. n. 81/2015)⁵⁶.

L'articolo 41-bis del Decreto Sostegni bis ha, infatti, introdotto la delega alla contrattazione collettiva di individuare causali per la stipula di contratti a termine oltre i 12 mesi, ma non oltre i 24 mesi complessivi, aggiuntive rispetto alla previsione del decreto Dignità; fino al 30 Settembre 2022 è possibile stipulare i contratti con causali indicate nei CCNL⁵⁷.

⁵⁴ <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/D-L-104-2020-prot.pdf>

⁵⁵ <https://temi.camera.it/leg18/temi/gli-interventi-in-materia-di-lavoro-del-decreto-legge-cura-italia.html>

⁵⁶ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/contratto-a-tempo-determinato.aspx>

⁵⁷ <https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13217-il-contratto-a-tempo-determinato-guida-2021.html>

Per quanto riguarda, invece, proroghe e rinnovi, la delega alla contrattazione collettiva per l'individuazione delle causali nel contratto a termine ha carattere strutturale e definitivo⁵⁸, e, come ha chiarito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 1363/2021, "sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva, anche successivamente al 30 Settembre 2022"⁵⁹.

1.5.2 Il lavoro ad orario ridotto e flessibile: il lavoro a tempo parziale

La centralità del contratto di lavoro subordinato "standard", inteso come contratto full time ed a tempo indeterminato, è stata più volte ribadita non solo dal legislatore nazionale, ma anche da quello sovranazionale ed internazionale (i.e. direttiva n. 99/70/CE).

Tuttavia, in ragione della necessità di una maggiore flessibilità, la deviazione rispetto al modello standard può riguardare non solo la durata (i.e. contratto a tempo determinato), ma anche l'articolazione temporale della prestazione, come nel caso del contratto di lavoro a tempo parziale, che è destinato a soddisfare le esigenze sia dell'impresa che dei lavoratori, ed, in particolare, di specifiche categorie o fasce di lavoratori, come i giovani, le donne o anche coloro che, usciti dal mercato del lavoro, riscontrano difficoltà nel rientrarvi con un contratto standard. Ciò detto, occorre sottolineare che, in termini di costo del lavoro, tale tipologia contrattuale avverte degli svantaggi per l'impresa.

La prima disciplina legale del lavoro a tempo parziale (detto part-time) è stata introdotta in Italia solo con la legge n. 863/1984 (art. 5), con grande ritardo rispetto ad altri paesi europei. Tuttavia, tale disciplina è stata giudicata approssimativa e lacunosa. Per tale ragione, è stato emanato il d. lgs. n. 61/2000, che ha dato attuazione alla Direttiva CE n. 97/81 (che recepiva l'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale stipulato tra le parti sociali a livello europeo).

Successivamente, la disciplina del d. lgs. n. 61/2000 è stata più volte modificata, fino ad arrivare al d. lgs. n. 81/2015, che ha abrogato la previgente disciplina del lavoro a tempo

⁵⁸ <https://quotidianolavoro.ilsole24ore.com/art/contratti-lavoro/2021-09-14/non-scade-possibilita-rinnovi-e-proroghe-causali-contrattuali-204528.php?uuid=AEC16qi>

⁵⁹ http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2020/inl-nota-n-1363-del-14-09-2021-causali-contratti-a-termine-e-contrattazione-collettiva.pdf

parziale. In particolare, tale fattispecie è disciplinata nel Capo II (Lavoro a orario ridotto e flessibile), Sezione I (Lavoro a tempo parziale), artt. 4-12 del d. lgs. n. 81/2015.

L'art. 4, rubricato "Definizione", non fornisce, in realtà, una definizione del lavoro a tempo parziale, ma stabilisce soltanto che nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

Essendo, però, necessaria una definizione, si fa riferimento a quella contenuta nell'abrogato art. 1 del d. lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, secondo cui il lavoro a tempo parziale è il lavoro il cui orario, stabilito tra le parti del contratto individuale, risulta di durata inferiore rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno (c.d. full time)⁶⁰.

Per tempo pieno s'intende l'orario normale di lavoro legale di 40 ore settimanali (ex art. 3, comma 1, d. lgs. n. 66/2003)⁶¹, o l'eventuale orario normale di durata inferiore alle 40 ore fissato dai contratti collettivi applicati nell'impresa (o nell'organizzazione).

Tuttavia, non fornendo un'indicazione circa la durata minima della prestazione e un'entità minima della riduzione dell'orario di lavoro, il legislatore, nella disciplina ormai abrogata, aveva previsto che la riduzione dell'orario di lavoro potesse essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Nello specifico, con la riduzione di tipo orizzontale il dipendente lavorava tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero; con la riduzione verticale il lavoratore lavorava a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; mentre, il tipo misto contemplava la combinazione delle due forme precedenti⁶².

Oggi, nel d. lgs. n. 81/2015, non c'è un esplicito riferimento alle "vecchie" tre tipologie del part-time (c.d. tipi di part-time standard), sebbene vengano ancora utilizzate nella pratica.

Ai sensi dell'art. 5 (Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale) del d. lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta, e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. La forma scritta è richiesta ai soli fini di prova, e, quindi, la mancanza di forma scritta non comporta la nullità del contratto. La norma delinea un modello normale di lavoro a tempo parziale di "flessibilità rigida", nel senso che richiede una

⁶⁰ Decreto legislativo n. 61/2000: <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/00061dl.htm>

⁶¹ Decreto legislativo n. 66/2003: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/04/14/003G0091/sg>

⁶² <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/lavoro-a-tempo-parziale.aspx>

predeterminazione formale e precisa dell'orario ridotto (quante ore, in quali giorni ed in quali fasce di orario).

Tuttavia, ai sensi dell'art. 6 (Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche), commi 4-8 del d. lgs. n. 81/2015, le parti possono prevedere "clausole difformi", c.d. clausole elastiche, ovvero clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, oppure alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Ai sensi dell'art. 8 (Trasformazione del rapporto), comma 2, un rapporto di lavoro a tempo pieno può essere trasformato in rapporto a tempo parziale, con accordo delle parti, risultante da atto scritto. In questo caso, la forma scritta è richiesta ad substantiam, a pena di nullità del patto. Nel caso in cui il datore di lavoro proponga la trasformazione del contratto da tempo pieno a part-time, o viceversa, il rifiuto da parte del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento, ex art. 8, comma 1.

In linea con il principio di non discriminazione e parità di trattamento, ai sensi dell'art. 7 (Trattamento del lavoratore a tempo parziale), d. lgs. n. 81/2015, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; inoltre, gode dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

1.5.3 Il contratto di apprendistato

L'apprendistato, denominato tirocinio dal codice civile, è una forma di lavoro tradizionalmente prevista nel nostro ordinamento. La sua disciplina risale ad una regolamentazione datata (artt. 2130-2134 c.c. e legge n. 25/1955), più volte ritoccata ed integrata (art. 21, l. n. 56/1987 e art. 16, l. n. 196/1997).

L'apprendistato è stato oggetto di un'importante riforma con il d. lgs. n. 276/2003 (artt. 47 ss.), e la sua disciplina è stata poi ulteriormente rivisitata e raccolta in un Testo Unico (d. lgs. n. 167/2011), successivamente modificato prima dalla legge n. 92/2012 e poi dalla l. n. 78/2014. Da ultimo, la materia dell'apprendistato è confluita, con modifiche, nel Capo V (artt. 41-47) del d. lgs. n. 81/2015, che ha abrogato il Testo Unico del 2011.

Ai sensi dell'art. 2134 c.c. (Norme applicabili al tirocinio) l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento

necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima⁶³.

Il contratto di apprendistato è ricondotto al genus del lavoro subordinato, ma, allo stesso tempo, viene considerato un "rapporto speciale", quanto alla specificità della causa rispetto al contratto di lavoro subordinato standard.

Infatti, il contratto di apprendistato viene ricondotto tra i contratti a causa mista: non si realizza uno scambio tra la prestazione lavorativa e la retribuzione, ma uno scambio tra lavoro, da una parte, e retribuzione e formazione, dall'altra. L'azienda è tenuta, quindi, a fornire la formazione professionale necessaria al lavoratore ed a permettere la partecipazione alle iniziative di formazione esterna all'azienda stessa.

Se un contratto di apprendistato viene eseguito senza che sia resa la formazione cui è tenuto il datore di lavoro, è un contratto del quale non si realizza la causa: in tal caso, non trova applicazione la specifica disciplina dell'apprendistato, in quanto il rapporto consiste in un mero scambio tra retribuzione e prestazione lavorativa, e quindi il contratto viene ricondotto ad un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

A confermare ciò, la Cassazione, con la sentenza n. 11265 del 10 Maggio 2013, ha disposto che "l'apprendistato è un rapporto di lavoro speciale, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, occorrendo a tal fine lo svolgimento effettivo, e non meramente figurativo, sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, la quale costituisce elemento essenziale ed indefettibile del contratto di apprendistato, entrando a far parte della causa negoziale. Spetta al giudice di merito verificare, con valutazione non censurabile in sede di legittimità se congruamente motivata, la ricorrenza di un'attività formativa, pur modulabile in relazione alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, purché adeguata ed effettivamente idonea a raggiungere lo scopo di attuare una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro"⁶⁴.

Tuttavia, come affermato in una massima del Tribunale di Torino, del 24 Aprile 2013, "l'inesatto adempimento, anche non lieve, dell'obbligo di formazione teorica e pratica

⁶³ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

⁶⁴ Cass., 10 Maggio 2013, n. 11265, in Cass. Civ., Sez. Lav., 20 Maggio 2020, n. 9286, in DeJure

dell'apprendista non determina, di per sé, la trasformazione, sin dall'inizio, del rapporto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato, ove la finalità propria del contratto di apprendistato si sia comunque realizzata”⁶⁵.

Ai sensi dell'art. 41, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015, “l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani”⁶⁶.

L'apprendistato è articolato in tre forme distinte, ovvero: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore; apprendistato professionalizzante; apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 41, comma 2). Tali tipologie di apprendistato, seppur denominate diversamente, erano già state introdotte con il d. lgs. n. 276/2003 (artt. 47 ss.)⁶⁷.

La valida instaurazione del contratto è subordinata ad un limite minimo ed ad uno massimo di età, che varia in ragione del tipo di apprendistato. Il limite massimo d'età si riferisce esclusivamente al momento in cui il rapporto ha inizio, ma, se superato successivamente, non ne preclude la continuazione.

Il primo tipo di apprendistato è rivolto ai giovani di età compresa tra i quindici ed i venticinque anni di età (art. 43, comma 2, d. lgs. n. 81/2015), ed è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative (art. 43, comma 1). Tale tipologia può riguardare tutti i settori di attività.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può, in ogni caso, essere superiore a tre anni o a quattro anni, nel caso di diploma professionale quadriennale. Ai sensi del comma 5, possono essere stipulati anche contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il secondo tipo di apprendistato (i.e. professionalizzante), che consente il conseguimento della qualifica professionale a fini contrattuali, cioè ai fini dell'inquadramento nel

⁶⁵ Trib. Torino, 24 Aprile 2013, in DeJure

⁶⁶ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁶⁷ Decreto legislativo n. 276/2003: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg>

contratto collettivo applicato in azienda, è disciplinato dall'art. 44 del d. lgs. n. 81/2015⁶⁸. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai sensi dell'art. 44, comma 1, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. La regola della limitazione all'accesso sulla base dell'età è derogabile nel caso previsto dall'art. 47, comma 4, ai sensi del quale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante anche i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Spetta agli accordi interconfederali ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabilire, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento (art. 44, comma 2).

La qualifica cui si riferisce tale tipologia di apprendistato è diversa dalla qualifica che si consegue attraverso l'apprendistato del primo tipo, poiché la qualifica nell'apprendistato professionalizzante non è un titolo inerente ai percorsi d'istruzione o formazione professionale, ma è la qualifica utile ai fini dell'inquadramento contrattuale dell'apprendista.

L'ultimo tipo di apprendistato (i.e. apprendistato di alta formazione e di ricerca) è regolato nell'art. 45 del d. lgs. n. 81/2015⁶⁹, ed è finalizzato al conseguimento dei titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, dei diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, ovvero per lo svolgimento di attività di ricerca o del praticantato per l'accesso alle professioni il cui esercizio è regolato dagli Ordini professionali (i.e. professioni ordinistiche). Con tale forma di apprendistato possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di età

⁶⁸ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁶⁹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

compresa tra i 18 ed i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Ai sensi del comma 4, la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale ed aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

A prescindere dal tipo di apprendistato, l'art. 42 (Disciplina generale), commi da 1 a 4, del d. lgs. n. 81/2015⁷⁰, stabilisce una disciplina comune ai tre tipi di apprendistato, che non può essere derogata né per accordo collettivo, né per accordo individuale.

Ai sensi del comma 1, il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova: il requisito della forma scritta non è richiesto ad substantiam, ovvero ai fini della validità del contratto, ma ad probationem (i.e. ai fini della prova). Il contratto deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Nell'apprendistato di primo e di terzo tipo, il piano formativo individuale viene predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Per quanto concerne la durata, il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto per le attività stagionali, di cui agli art. 43, comma 8, e 44, comma 5.

Con riferimento alle modalità di estinzione del rapporto, ai sensi del comma 4, le parti possono recedere ad nutum dal contratto al termine del periodo di apprendistato, ai sensi dell'art. 2118 c.c., ovvero senza necessità di indicazione dei motivi, con preavviso decorrente dal medesimo termine; durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Nel caso in cui nessuna delle parti receda, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a

⁷⁰ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

tempo indeterminato: per tale ragione, il contratto di apprendistato viene qualificato come contratto a tempo indeterminato (art. 41, comma 1, d. lgs. n. 81/2015).

Fatto salvo quanto disposto dalle norme sin qui illustrate, la rimanente disciplina del contratto di apprendistato è espressamente rimessa agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 42, comma 5)⁷¹.

Le fonti collettive, però, devono rispettare una serie di principi, elencati nell'art. 42, comma 5. Ai fini del presente elaborato, si riportano di seguito i principi più rilevanti, ovvero: divieto di retribuzione a cottimo (art. 42, comma 5, lett. a); possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio (art. 42, comma 5, lett. b); possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 Dicembre 2000, n. 388, ed all'art. 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano (art. 42, comma 5, lett. d).

Nel capitolo 3 verranno approfonditi i significativi vantaggi, economici e normativi, collegati all'assunzione di lavoratori apprendisti.

1.5.4 La somministrazione di lavoro

Il lento e profondo mutamento del generale contesto economico e sociale produce ed accresce un grave squilibrio quantitativo e qualitativo fra domanda ed offerta di lavoro. Per questo motivo, un tema importante da approfondire riguarda l'intervento (dapprima solo pubblico) sul mercato del lavoro.

Fino agli anni '90, il perno centrale dell'intervento pubblico sul mercato del lavoro è stato il collocamento, ovvero un sistema istituzionale-normativo predisposto per lo svolgimento dell'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro in vista della collocazione o assunzione della manodopera. Nonostante numerosi interventi legislativi, il monopolio pubblico e la gestione statale ed accentrata sono rimasti in vigore fino alla prima metà del 1997.

⁷¹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

Lo smantellamento di questi principi è avvenuto con la legge n. 196/1997 (c.d. pacchetto Treu), che ha previsto l'istituto del lavoro interinale o temporaneo, e con il d. lgs. n. 469/1997, c.d. decreto Montecchi, che ha previsto il conferimento alle Regioni ed alle Province delle funzioni e dei compiti relativi al collocamento ed alle politiche attive del lavoro, con la creazione di un sistema di "servizi regionali/provinciali per l'impiego", nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato. In tal modo, è caduto il vecchio pilastro della natura pubblico-statale della gestione del collocamento: infatti, è venuto meno il principio del monopolio pubblico del collocamento, in quanto è stato ammesso l'ingresso di soggetti privati nell'esercizio di attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro. Così facendo, anche i privati sono stati ammessi all'esercizio della mediazione di manodopera.

Le previsioni del d. lgs. n. 469/1997 (art. 10), in tema di intervento dei privati nei mercati del lavoro, come poi modificate dalla legge n. 388/2000 (art. 117, comma 3), oggi sono state superate prima dal d. lgs. n. 276/2003, e poi dal d. lgs. n. 81/2015.

Il d. lgs. n. 276/2003 ha ridisegnato tutta l'organizzazione e la disciplina del mercato del lavoro (artt. 1-19), con la previsione di norme riguardanti anche il collocamento, la somministrazione e l'appalto. In tale sede, verrà approfondito il contratto di somministrazione.

Ai sensi dell'art. 4 (Agenzie per il lavoro), comma 1, del d. lgs. n. 276/2003⁷², presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, viene istituito un apposito albo, articolato in cinque sezioni, in cui vengono iscritti i soggetti, pubblici o privati, autorizzati dallo stesso Ministero ovvero, nei casi previsti, dalle Regioni, ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Le Agenzie per il lavoro, per ottenere l'autorizzazione e la successiva iscrizione all'albo, devono essere in possesso di requisiti specifici, modulati in ragione dell'attività per cui viene chiesta l'autorizzazione, tali da garantire un minimo di solidità economica e finanziaria, affidabilità sul piano organizzativo, professionale e sociale.

In linea con quanto disposto dalla precedente normativa, il d. lgs. n. 276/2003 ha riaffermato il principio di gratuità per i lavoratori delle prestazioni rese dai soggetti autorizzati. Solo in casi specifici, ovvero specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti, i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più

⁷² Decreto legislativo n. 276/2003: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg>

rappresentative a livello nazionale o territoriale possono derogare al principio di gratuità per i lavoratori.

Alla luce della nuova disciplina dettata dal d. lgs. n. 276/2003, successivamente novellata dal d. lgs. n. 81/2015⁷³ (Capo IV: Somministrazione di lavoro), viene così legittimata quella triangolazione prima vietata, che assume il nome di somministrazione di lavoro o lavoro interinale. Il lavoro interinale viene, quindi, reso uno dei legittimi modi in cui l'impresa può avvalersi delle prestazioni di lavoro subordinato, attraverso il coinvolgimento di tre soggetti: Agenzia per il lavoro, impresa utilizzatrice e lavoratore; per tale ragione, la somministrazione di lavoro si può definire un "rapporto triangolare". Si assiste, però, ad una vera e propria dissociazione tra datore di lavoro formale (Agenzia per il lavoro) e sostanziale utilizzatore della prestazione lavorativa (impresa utilizzatrice), infatti, la struttura del contratto di somministrazione si può scindere in due contratti: un primo contratto, commerciale (di fornitura), tra l'Agenzia per il lavoro e l'impresa utilizzatrice della prestazione lavorativa, ed un secondo contratto, di lavoro subordinato, tra lavoratore subordinato ed Agenzia. Tali contratti, considerati congiuntamente, danno luogo ad un evidente "collegamento negoziale". Tra lavoratore e utilizzatore non viene stipulato alcun contratto, e quindi il loro rapporto può considerarsi un rapporto di fatto, ovvero un rapporto che nasce in ragione dei contratti in essere tra Agenzia e utilizzatore, e tra Agenzia e lavoratore.

Ai sensi dell'art. 20 (Condizioni di liceità), comma 3, del d. lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato (c.d. staff leasing). Tale previsione viene confermata nell'art. 30 (Definizione) del d. lgs. n. 81/2015: "il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore"⁷⁴.

Da tale previsione normativa, si deduce che c'è una netta separazione dei poteri datoriali, che deriva dal carattere "triangolare" del rapporto in questione: i poteri datoriali, infatti, vengono distribuiti tra l'Agenzia (ovvero il datore di lavoro formale) e l'impresa utilizzatrice della prestazione lavorativa.

⁷³ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁷⁴ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

Nello specifico, ai sensi degli art. 30 ss. del d. lgs. n. 81/2015, l'aggiornamento professionale, la formazione del lavoratore, la gestione burocratico/amministrativa e gli obblighi retributivi e contributivi (salvo quanto disposto dall'art. 35, comma 2) sono posti in capo all'Agenzia; inoltre, compete ad essa anche il potere disciplinare, sebbene l'obbligo di comunicare gli eventuali inadempimenti del lavoratore gravi sull'impresa utilizzatrice. Il potere di controllo ed il potere direttivo sono, invece, posti a carico dell'utilizzatore, in quanto il lavoratore somministrato entra a far parte dello staff dell'utilizzatore, ed è quindi assoggettato al potere direttivo dell'impresa che utilizza la sua prestazione lavorativa.

Quanto alla durata del contratto, il rapporto tra somministratore (i.e. Agenzia) e lavoratore può essere sia a tempo determinato che indeterminato, ex art. 30 d. lgs. n. 81/2015.

A prescindere dalla durata del contratto, al lavoratore somministrato vengono riconosciuti gli stessi diritti di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Ai sensi dell'art. 34 (Disciplina dei rapporti di lavoro), comma 1, d. lgs. n. 81/2015, "in caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato"⁷⁵. Pur essendo il contratto a tempo indeterminato, non significa che il lavoratore rimanga a tempo indeterminato nella medesima impresa utilizzatrice. Per tale ragione, per i periodi nei quali il lavoratore rimane in attesa di essere inviato in "missione", ovvero in un'altra impresa, il somministratore deve corrispondere al lavoratore un'indennità mensile di disponibilità.

In caso, invece, di assunzione a tempo determinato, ex art. 34, comma 2, d. lgs. n. 81/2015, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III (i.e. lavoro a tempo determinato) per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2, 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può, in ogni caso, essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Ai sensi dell'art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato), d. lgs. n. 81/2015, "salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del

⁷⁵ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° Gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato”⁷⁶.

Con il decreto legge 14 Agosto 2020, n. 104 (c.d. Decreto Agosto), convertito con modificazioni in legge 13 Ottobre 2020, n. 126, è stato inoltre previsto che, fino al 31 Dicembre 2021, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare per periodi superiori a ventiquattro mesi, anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato (art. 31, comma 1)⁷⁷.

1.5.5 Il lavoro intermittente o a chiamata (job on call)

Tra i contratti iperflessibili, istituiti per favorire una maggiore flessibilità in entrata, merita segnalare il lavoro intermittente (detto anche a chiamata o job on call), caratterizzato da modalità “atipiche” di gestione del tempo di lavoro. Infatti, è un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una frequenza non predeterminabile, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza. Sono spesso assunti con questa tipologia contrattuale i lavoratori dello spettacolo, gli addetti al centralino, i guardiani, i receptionist.

Tale tipologia contrattuale è stata introdotta nel 2003, con il d. lgs. n. 276, che nell'art. 33 (Definizione e tipologie) lo ha così definito: “il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.” Inoltre,

⁷⁶ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

⁷⁷ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/Contratto-di-somministrazione.aspx>

nel comma 2, viene specificato che il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato⁷⁸.

La disciplina di cui al d. lgs. n. 276/2003 è stata poi modificata e novellata, dapprima dalla legge n. 92/2012, e da ultimo dal d. lgs. n. 81/2015.

Ai sensi dell'art. 13 (Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente), d. lgs. n. 81/2015, "il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali"⁷⁹.

La flessibilità consiste nel fatto che il datore di lavoro può utilizzare la prestazione lavorativa in modo intermittente, se e quando decide di farlo. Tuttavia, in realtà, la legislazione conosce due distinte ipotesi di lavoro intermittente: quella in cui il lavoratore ha "garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate" (c.d. lavoro intermittente con obbligo di disponibilità) e, quella in cui il prestatore non ha promesso tale disponibilità (c.d. lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità).

Nel primo caso (c.d. lavoro intermittente con obbligo di disponibilità) si è di fronte ad un contratto di lavoro subordinato nel quale il potere direttivo risulta amplificato dalla possibilità, riconosciuta al datore di lavoro, di determinare ad libitum l'an, il quantum e il quando della prestazione lavorativa. Inoltre, il datore di lavoro, a fronte dell'obbligo del lavoratore a rispondere alla chiamata, è obbligato a corrispondergli la c.d. indennità di disponibilità di cui all'art. 16 (Indennità di disponibilità), dovuta per i periodi in cui il lavoratore non viene chiamato dal datore. L'importo dell'indennità è determinato dai contratti collettivi ma non è inferiore all'importo minimo fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nella seconda ipotesi (c.d. lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità), invece, la fattispecie risulta essere più complessa, e presenta notevoli affinità funzionali con i

⁷⁸ Decreto legislativo n. 276/2003: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg>

⁷⁹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

contratti normativi: si tratta di un contratto che nasce, di per sé, senza obblighi tra le parti.

L'utilizzo di tale tipologia contrattuale è soggetto a due limiti, uno soggettivo e l'altro quantitativo.

Per quanto riguarda il limite soggettivo, l'art. 13, comma 2, d. lgs. n. 81/2015, prevede che, in ogni caso (quindi anche al di fuori dei casi previsti dal contratto collettivo o dal decreto ministeriale), possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Il limite quantitativo, invece, si riscontra nel comma 3: "in ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato"⁸⁰.

1.5.6 Il lavoro accessorio

La disciplina normativa del lavoro accessorio ha subito nel tempo numerose modifiche ed è stata integralmente sostituita dalla nuova riforma del mercato del lavoro introdotta dal "Jobs Act" (artt. 48-50, d. lgs. n. 81/2015, come modificato dall'art. 1, comma 1, lettera b), d. lgs. n. 185/2016). Queste modifiche hanno determinato il progressivo incremento dei limiti economici annuali entro i quali il lavoro accessorio può essere utilizzato e la progressiva estensione del campo di applicazione, non essendoci più alcuna preclusione di carattere soggettivo ed oggettivo: infatti, il lavoro accessorio può essere utilizzato da qualsiasi committente, per qualsiasi attività lavorativa ed impiegando qualsiasi tipologia di lavoratore.

Di conseguenza, nella disciplina del lavoro accessorio dettata dal d. lgs. n. 81/2015 non assume più alcun rilievo il concetto di occasionalità o meno della prestazione lavorativa: se questa viene svolta nel rispetto dei limiti economici annuali consentiti dalla legge, il ricorso al lavoro accessorio è sempre ammissibile, fatte salve alcune limitazioni di carattere generale.

⁸⁰ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

Nella riforma Biagi (d. lgs. n. 276/2003), quando ebbe inizio la storia del lavoro accessorio, per almeno un decennio, le prestazioni di lavoro c.d. accessorie erano state pensate come una fattispecie di lavoro non subordinato (quindi autonomo) ed occasionale, legittimamente dedotto in obbligazione in “autonomia” contrattuale acconsentendo ad una forma di pagamento non contraria alla disciplina del contratto d’opera (ex art. 2222 c.c.), poiché questa in effetti prevede solo che lo scambio avvenga con un “corrispettivo”. Quindi, con tutta una serie di limitazioni nel campo di applicazione, soggettivo e per settori ed attività, la peculiarità del lavoro accessorio si limitava, tuttavia, all’applicazione di una disciplina innovativa nella forma del compenso, ed in particolare con la previsione dell’uso dei c.d. vouchers. Un elemento chiave che portava a qualificare il lavoro accessorio come fattispecie di lavoro autonomo, era il richiamo alla “natura meramente occasionale” del lavoro accessorio: infatti, ai sensi dell’art. 70 del d. lgs. n. 276/2003, riformulato dalla riforma Fornero (l. n. 92/2012) “per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale”. Il riferimento alla “natura meramente occasionale” del lavoro accessorio è venuto meno a partire dal 2013, con il d. lgs. n. 76, novità di cui si trova oggi conferma nel d. lgs. n. 81/2015 (ex art. 48).

Ai sensi dell’art. 48 (Definizione e campo di applicazione), comma 1, d. lgs. n. 81/2015, “per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma”⁸¹.

Nell’attuale versione, dunque, il lavoro accessorio si conferma come una modalità non più occasionale di lavoro: che si direbbe autonomo, benché non espressamente previsto come tale, se si considera l’uso del termine “committente” per indicare la controparte, e d’altronde che il legislatore non definisce mai espressamente come tale, lasciando aperta la diversa soluzione della riconducibilità al lavoro accessorio anche di prestazioni tecnicamente subordinate, ma per le quali le parti abbiano preferito la forma del corrispettivo (in luogo della retribuzione) secondo il modello dei vouchers.

⁸¹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

La disciplina contenuta nel d. lgs. n. 81/2015 è stata, però, recentemente abrogata dal decreto legge n. 25/2017⁸² (Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti): l'art. 1, comma 1, ha disposto l'abrogazione degli artt. 48-50 del d.lgs. n. 81/2015 relativi alla disciplina del lavoro accessorio.

L'utilizzo dei buoni lavoro è attualmente consentito fino ad un limite massimo, in capo al singolo prestatore di lavoro, di 7.000 euro netti, con riferimento ai compensi corrisposti da tutti i committenti nell'anno civile (1° Gennaio - 31 Dicembre): tale limite è soggetto a rivalutazione annuale sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Nell'ambito di tale limite complessivo è previsto, inoltre, un ulteriore limite nei singoli rapporti tra prestatore di lavoro e committente imprenditore o professionista: tali rapporti non possono infatti superare i 2.000 euro annui netti, anch'essi annualmente rivalutati.

A tal fine, il riferimento normativo a committenti imprenditori o professionisti va inteso in senso ampio: per imprenditori s'intendono tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che operano su un determinato mercato, compreso il settore agricolo; per professionisti s'intendono tutti i soggetti percettori di reddito di lavoro autonomo ex art. 53, comma 1, Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), indipendentemente dall'appartenenza o meno ad ordini professionali e dall'iscrizione a casse professionali o alla Gestione Separata INPS.

Anche per tali soggetti, però, il limite dei 2.000 euro non opera nel caso in cui acquistino buoni lavoro per l'utilizzo in ambito familiare e non per la loro attività economica⁸³.

⁸² Decreto legge n. 25/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/03/17/17G00044/sg>

⁸³ <https://www.inps.it/pages/approfondimento/53501>

CAPITOLO 2: LA RETRIBUZIONE

In questo capitolo verrà trattato uno degli elementi fondamentali del rapporto di lavoro subordinato, ovvero la retribuzione e la sua tassazione.

2.1 Il contratto di lavoro subordinato: i soggetti, la causa e l'oggetto

Oggi, dottrina e giurisprudenza concordano, quasi senza eccezioni, sul fatto che il rapporto di lavoro nasce normalmente da un contratto individuale tra datore e prestatore, il cui contenuto circa l'assetto dei reciproci interessi delle parti è decisivo al fine della qualificazione della prestazione come subordinata o autonoma.

Dunque, lo strumento giuridico mediante il quale s'instaura il rapporto di lavoro è il contratto, anche se, rispetto ad altri contratti, il contratto di lavoro è caratterizzato dallo spazio assai più limitato riservato all'autonomia contrattuale delle parti.

Quanto ai soggetti, il termine "datore di lavoro" denota una delle parti del contratto: creditore della prestazione lavorativa, oggetto del contratto di lavoro, e debitore della retribuzione. Su questo soggetto gravano una serie di obblighi ulteriori rispetto alla corresponsione della retribuzione, come, ad esempio, l'obbligo di sicurezza ex art. 2087 del codice civile (Tutela delle condizioni di lavoro)⁸⁴. Inoltre, il datore di lavoro è anche il soggetto al quale il diritto riconosce una serie di prerogative e di poteri che discendono dal suo essere titolare dell'organizzazione nella quale s'inserisce la prestazione lavorativa del lavoratore.

Il ruolo di datore di lavoro può essere rivestito da una molteplicità di soggetti, infatti, il contratto può essere stipulato da qualsiasi soggetto dotato di capacità di agire, ovvero: persona fisica, persona giuridica di diritto pubblico o privato, o altra entità dotata di soggettività giuridica, come l'associazione non riconosciuta.

Rileva, però, la distinzione tra imprenditori e non imprenditori, infatti, ai sensi dell'art. 2239 del codice civile (Norme applicabili), i rapporti di lavoro subordinato che non sono inerenti all'esercizio di un'impresa sono regolati dalle disposizioni delle sezioni II, III e IV del Capo I del Titolo II, in quanto compatibili con la specialità del rapporto⁸⁵. Tali soggetti non imprenditori sono, quindi, esclusi dall'ambito applicativo di importanti

⁸⁴ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

⁸⁵ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

normative di tutela del lavoro subordinato, come la disciplina delle integrazioni salariali e sostegno all'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Talvolta, anche la dimensione dell'impresa rileva ai fini dell'applicabilità di determinate norme di tutela, dettate sul presupposto che la piccola impresa sia meritevole di più o meno ampie esenzioni, come ad esempio in materia di licenziamenti individuali e collettivi o attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Dal lato del prestatore, invece, il contratto può essere stipulato solo da una persona fisica, la cui attività strettamente personale costituisce oggetto del contratto stesso.

Tale soggetto deve essere dotato di capacità giuridica, ovvero della capacità di essere titolare dei diritti ed obblighi derivanti dal contratto, di capacità di agire, ovvero di stipulare validamente il contratto, e di capacità psicofisica effettiva (c.d. capacità naturale di lavoro), ovvero di svolgere l'attività specifica dedotta nel contratto, potendo in caso contrario configurarsi una responsabilità del lavoratore per inadempimento dell'obbligazione lavorativa promessa.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del codice civile (Maggiore età, capacità di agire) un soggetto acquista la capacità di agire con la maggiore età, fissata al compimento del diciottesimo anno di età. Lo stesso art. 2, al comma 2, fa salve le leggi speciali che stabiliscono un'età inferiore in materia di prestare il proprio lavoro: in tal caso, il minore è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro⁸⁶.

Nel nostro ordinamento, l'età minima per l'accesso al lavoro era fissata a quindici anni, ma, a partire dal 1° Settembre 2007, il limite è stato elevato a sedici anni, ai sensi dell'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006⁸⁷, estendendo l'istruzione obbligatoria ad un periodo di almeno sedici anni. Compiuti i sedici anni, quindi, il minore acquista la capacità giuridica c.d. speciale, di essere parte di un rapporto di lavoro.

La dottrina prevalente, è orientata nel senso della coincidenza tra capacità giuridica speciale e capacità di agire: il minore, quindi, ha la capacità di stipulare il contratto di lavoro, senza essere rappresentato dal genitore o dal tutore⁸⁸.

L'età minima costituisce un requisito essenziale di validità del contratto di lavoro ed il suo difetto determina la nullità del contratto. Inoltre, se il datore di lavoro impiega alle

⁸⁶ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

⁸⁷ Legge n. 296/2006 (Legge di Bilancio 2007):

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2006-12-27&atto.codiceRedazionale=006G0318

⁸⁸ <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/1944/Minori-al-lavoro-Quali-sono-le-regole-per-un-corretto-impiego>

proprie dipendenze un lavoratore di età inferiore a quella minima stabilita dalla legge, incorre in sanzioni penali ed amministrative.

Un altro elemento del contratto è la causa: questa è un elemento essenziale del contratto, richiesta a pena di nullità, che individua la funzione economico-sociale del contratto stesso, e quindi l'interesse meritevole di tutela che viene perseguito dalle parti. Ai sensi dell'art. 2094 del codice civile (Prestatore di lavoro subordinato), la causa del contratto di lavoro subordinato è una causa di scambio: il prestatore di lavoro subordinato si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa⁸⁹. Lo scambio è a titolo oneroso poiché avviene tra un'obbligazione di fare ed un'obbligazione di dare, ovvero tra la prestazione lavorativa e la retribuzione.

Con riferimento all'oggetto, oggetto del contratto di lavoro subordinato sono le prestazioni contrattuali che, affinché il contratto sia valido, debbono essere possibili, lecite, determinate o determinabili.

Tali prestazioni costituiscono, al tempo stesso, le obbligazioni principali delle parti del contratto: la prestazione di lavoro, da un lato, e la retribuzione, dall'altro. Tuttavia, alle obbligazioni principali se ne aggiungono altre, il cui insieme definisce la posizione giuridica delle parti.

Quanto alla prestazione di lavoro, come affermato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944, "il lavoro non è una merce"⁹⁰, ma un'attività umana: ciò significa che la prestazione di lavoro è una prestazione di fare, attraverso la quale il lavoratore "si obbliga a prestare la propria attività intellettuale o manuale", ai sensi dell'art. 2094 del codice civile. L'obbligazione del lavoratore non consiste nel "mettere a disposizione" del datore di lavoro le proprie energie lavorative, ma nello svolgere un'attività, definita, nella qualità, dalla mansione assegnategli e, nella quantità, dall'orario di lavoro definito nel contratto.

Indipendentemente dal tipo di attività e dalla durata di essa, la prestazione dedotta in obbligazione è una prestazione di carattere personale, poiché il suo adempimento è direttamente collegato alla persona del lavoratore.

Per quanto concerne la retribuzione, questa si analizzerà nel paragrafo successivo.

⁸⁹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

⁹⁰ <http://www.unife.it/economia/lm.economia/insegnamenti/diritto-delle-relazioni-di-lavoro/materiale-didattico-a-a-2016-2017/altre-fonti/dichiarazione-oil-filadelfia-1944.pdf>

2.2 La retribuzione

All'instaurarsi di un rapporto di lavoro sorgono, in capo alle parti, due obbligazioni fondamentali, legate da un nesso di corrispettività: quella di lavorare, per il lavoratore, e quella di pagare la retribuzione, per il datore di lavoro (ex art. 2094 c.c. e art. 2099 c.c.)⁹¹.

La retribuzione, quindi, costituisce il corrispettivo dell'effettiva prestazione fornita dal lavoratore subordinato a favore del datore di lavoro (c.d. principio di corrispettività), in dipendenza del rapporto di lavoro (ex art. 2094 c.c.).

La retribuzione connota il rapporto di lavoro come contratto oneroso di scambio, sussistendo rapporto di lavoro subordinato con relativo obbligo retributivo ogni qualvolta il lavoratore esegua prestazioni alle dipendenze e sotto la direzione di un datore di lavoro, in vista della percezione della retribuzione stessa. In via generale, se manca la prestazione, come, ad esempio, nel caso di sciopero, viene sospeso il diritto alla retribuzione. Tuttavia, ciò non avviene al verificarsi di specifiche assenze, autorizzate dalla legge o dai contratti collettivi.

Il principio di corrispettività, infatti, viene meno in presenza di particolari circostanze, o legami, tra il lavoratore ed il soggetto che beneficia dell'attività lavorativa, ovvero il datore di lavoro: ciò si verifica nelle ipotesi in cui l'attività lavorativa è svolta per motivi etici, ideologici, di mutua solidarietà o di formazione dello stesso lavoratore (i.e. praticantato negli studi professionali).

La retribuzione, oltre a rappresentare il corrispettivo dovuto per l'adempimento della prestazione lavorativa, compensa anche un'attività che coinvolge la persona stessa del lavoratore, come ha affermato la Cassazione nella sentenza n. 2183 del 4 Aprile 1984, secondo cui la "retribuzione è ogni prestazione a carico del datore di lavoro in funzione della causa del contratto, tenuto conto anche della soggezione personale del lavoratore"⁹².

L'ordinamento, infatti, intende assicurare al lavoratore la realizzazione delle sue esigenze vitali di ordine morale e materiale, nel rispetto della sua dignità e nella salvaguardia della sua integrità fisica: in ragione di ciò, la corrispettività della retribuzione subisce un'attenuazione, in specifiche ipotesi. Ciò significa che, nei casi previsti dalla legge o dai contratti collettivi, il lavoratore continua a percepire la

⁹¹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

⁹² A. Vallebona, Trattato dei contratti - i contratti di lavoro, UTET giuridica, 2009

retribuzione pur non prestando il proprio lavoro: si tratta, per esempio, dei casi di infortunio, malattia, gravidanza o puerperio (ex art. 2110 c.c.), dei casi in cui il lavoratore viene chiamato alle armi per prestare servizio militare (ex art. 2111 c.c.)⁹³, delle assenze per motivi di studio (ex art. 10 legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei lavoratori)⁹⁴, dell'esercizio di funzioni pubbliche elettive o sindacali (ex art. 31 l. n. 300/1970)⁹⁵.

Il nesso di corrispettività viene meno anche nel caso in cui il lavoratore percepisce alcuni istituti retributivi, c.d. differiti: questi, infatti, compensano la prestazione che viene effettuata nell'anno o nell'intero rapporto di lavoro, ma vengono erogati in un momento successivo rispetto al momento dell'effettiva prestazione lavorativa. Si tratta, ad esempio, dei casi in cui al lavoratore viene corrisposta la gratifica natalizia, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, i premi feriali, oppure l'indennità di anzianità.

Nel corso del rapporto di lavoro può verificarsi l'impossibilità di realizzare la prestazione lavorativa per cause che, pur riguardando il lavoratore ed il datore di lavoro, non sono loro imputabili: si tratta, quindi, di ragioni indipendenti dalla volontà delle parti.

In particolare, se la mancata prestazione riguarda la persona del lavoratore (che, ad esempio, non raggiunge il posto di lavoro per sciopero dei mezzi pubblici), l'impossibilità sopravvenuta libera il lavoratore dall'obbligo di effettuare la prestazione, ed esonera il datore di lavoro dall'obbligo di pagare la retribuzione.

Se, al contrario, il lavoratore offre regolarmente la propria prestazione, ma il datore di lavoro non è in grado di utilizzarla, il mancato pagamento della retribuzione è giustificato solo quando non è imputabile a fatto del datore di lavoro, non è prevedibile ed evitabile e non è riferibile a carenze di programmazione o di organizzazione aziendale oppure a contingenti difficoltà di mercato (Cass. Civ., Sez. Lav., 22 Ottobre 1999, n. 11916)⁹⁶.

Il datore di lavoro, invece, è obbligato al pagamento della retribuzione se l'impossibilità rientra nel rischio d'impresa, poiché riguarda problemi organizzativi o gestionali che non integrano un'ipotesi di assoluta impossibilità.

⁹³ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

⁹⁴ Legge n. 300/1970: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1970/05/27/070U0300/sg>

⁹⁵ Legge n. 300/1970: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1970/05/27/070U0300/sg>

⁹⁶ Cass. Civ., Sez. Lav., 22 Ottobre 1999, n. 11916, in DeJure

Tali principi non possono essere derogati né dalla contrattazione collettiva né dalle parti, e, pertanto, sono nulle le clausole dei contratti collettivi che, in caso di semplice interruzione del lavoro, esonerano il datore di lavoro dal pagare la retribuzione.

Ci sono dei casi in cui, a seconda della gravità dello stato di difficoltà, la giurisprudenza ha riconosciuto al datore di lavoro l'esonero dall'obbligo di corrispondere la retribuzione. Per esempio, nelle ipotesi di crisi aziendali, situazioni temporanee di mercato, ristrutturazioni o riconversioni aziendali, la legge prevede un istituto che opera al fine di consentire al lavoratore di percepire un compenso: si tratta dell'istituto della cassa integrazione guadagni. Tale strumento fa sì che al lavoratore venga corrisposto un trattamento previdenziale, posto a carico in tutto, o in parte, dello Stato, pari ad una quota della retribuzione, in applicazione di un principio di solidarietà sociale.

Ciò detto, si desume che la retribuzione non viene considerata dal legislatore come un mero corrispettivo del lavoro, in quanto, talvolta, il nesso di corrispettività viene meno al fine di salvaguardare la vita del lavoratore (c.d. funzione sociale della retribuzione). Dunque, la retribuzione non è soltanto l'oggetto dell'obbligazione sinallagmatica del datore di lavoro, ma costituisce anche un diritto fondamentale del lavoratore, che vede in essa l'unica fonte di reddito, ricavando dall'attività lavorativa il mezzo (normalmente esclusivo) di sostentamento suo e della sua famiglia.

A conferma di ciò, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, il lavoratore ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità ed alla qualità del suo lavoro e, in ogni caso, sufficiente a garantire a lui ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa⁹⁷.

L'art. 36 contiene due principi, distinti ma correlati: il principio della sufficienza ed il principio della proporzionalità della retribuzione. I requisiti della proporzionalità e sufficienza, proprio in ragione della funzione di "sostentamento" del lavoratore che l'ordinamento assegna alla retribuzione, assumono valenza decisiva, sono vincolanti per il legislatore ed inderogabili dall'autonomia privata individuale e collettiva.

Il principio della sufficienza esula dalla considerazione della corrispettività della retribuzione, per guardare piuttosto alla funzione della retribuzione, come mezzo di sostentamento, ed al valore sociale della sua adeguatezza. Il requisito della sufficienza impone una misura minima di livello retributivo, idonea ad assicurare non solo al lavoratore, ma anche ai suoi familiari, un'esistenza libera dal bisogno economico e dignitosa, nel senso di adeguata ad un tenore di vita decoroso. Quanto alla locuzione

⁹⁷ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

“esistenza libera e dignitosa”, il legislatore allude alla necessità che la retribuzione non scenda al di sotto della soglia minima necessaria per garantire, appunto, condizioni di vita “decenti”, ovvero rispettose della libertà e della dignità della persona. Sul punto, bisogna ricordare che l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) promuove il “lavoro dignitoso” utilizzando l’espressione “decent work”: ciò significa svolgere un lavoro produttivo e che garantisca un equo compenso, sicurezza sul posto di lavoro e protezione sociale per le famiglie, migliori prospettive di crescita personale e integrazione sociale, libertà di esprimersi, organizzare, partecipare a discussioni che riguardano la propria vita, pari opportunità per donne e uomini⁹⁸.

Questo principio si applica alla generalità dei rapporti di lavoro subordinato, e, dal punto di vista funzionale, pur in assenza di indicazione espressa dal legislatore circa la sua determinazione, esclude la validità di patti che prevedano una soglia retributiva irrisoria. Inoltre, costituisce un limite all’autonomia privata, un dover essere della retribuzione che richiama il valore speciale dell’attività lavorativa rispetto a quello che essa potrebbe assumere se fosse considerata come semplice prezzo nell’ambito del mercato del lavoro, proiettandola in una dimensione che trascende la semplice obbligazione contrattuale. Tutto questo riflette il principio secondo cui il lavoro non è una merce, e perciò non può formare oggetto di una semplice transazione commerciale, alla stregua di qualsiasi altro bene del mercato.

Il principio della proporzionalità della retribuzione alla qualità ed alla quantità del lavoro è, invece, collegato direttamente al sinallagma contrattuale: non, quindi, ad un presunto valore oggettivo del lavoro, ma al valore che il lavoro ha nella valutazione delle parti contraenti (sebbene, come si dirà in seguito, le valutazioni individuali siano sottoposte ad alcuni limiti). Tale criterio esige la corrispondenza della remunerazione alla quantità di lavoro svolto sia in termini di durata temporale, sia in termini d’intensità dell’impegno delle energie psico-fisiche nel corso del normale orario di lavoro.

Ne deriva, quindi, che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, ad esempio, la retribuzione è ridotta rispetto a quella prevista per il tempo pieno, in proporzione all’orario di lavoro effettuato. Allo stesso modo, una durata della prestazione eccedente quella normale, come nel caso di lavoro straordinario, comporta il diritto ad una retribuzione superiore.

⁹⁸ <https://www.aggiornamentisociali.it/articoli/un-agenda-per-il-diritto-al-lavoro-dignitoso/>

Inoltre, il principio della proporzionalità fa poi riferimento alla qualità della prestazione, ovvero alla professionalità, al livello di difficoltà, importanza e complessità del lavoro, nonché alla responsabilità ad esso connessa.

In linea con tale disposto costituzionale, l'art. 2103 del codice civile (Prestazione del lavoro), stabilisce che il prestatore, in caso di svolgimento di mansioni superiori, ha diritto al "trattamento corrispondente all'attività svolta"⁹⁹.

In caso di attribuzione, da parte dei contratti collettivi, di scatti di anzianità, la ragione giustificatrice deve essere cercata, oltre che nella funzione premiale della fedeltà del lavoratore, anche nel merito e nella migliore collaborazione fornita da chi ha acquisito una più lunga esperienza all'interno dell'azienda.

Inoltre, la valutazione positiva del contributo professionale del lavoratore da parte del datore di lavoro, legittima il riconoscimento di superminimi ad personam, ovvero somme pattuite nel contratto individuale tra le parti (c.d. superminimi individuali), oppure nell'ambito della contrattazione aziendale (c.d. superminimi collettivi). Il datore di lavoro ed il lavoratore sono liberi di determinare superminimi individuali, in funzione del tipo di prestazione o dei particolari meriti del lavoratore. Il superminimo, inoltre, può essere aggiunto alla retribuzione anche per effetto di un passaggio di categoria e del conseguente assorbimento degli scatti di anzianità maturati. A livello aziendale, invece, possono essere riconosciuti a tutti i lavoratori dei superminimi collettivi, collegati direttamente alle categorie contrattuali.

Tuttavia, anche se quello della proporzionalità è un principio oggettivo, espressivo del carattere della corrispettività, la sua realizzazione è demandata all'autonomia negoziale, soprattutto alla contrattazione collettiva, secondo uno standard che, nel riflettere l'interesse collettivo di tutto il gruppo professionale, è valido per la pluralità di soggetti appartenenti alla stessa categoria, o ad altro gruppo professionale omogeneo, e collocati nel medesimo livello contrattuale di inquadramento, a seconda delle diverse mansioni assegnate.

Tale principio, dunque, nella sua applicazione da parte dell'autonomia collettiva, ha una duplice funzione: prevedere differenziazioni salariali rispetto alle specifiche mansioni espletate, e, allo stesso tempo, fissare una corrispondenza della retribuzione a parità di lavoro, ferma restando la possibilità, per il datore di lavoro, di aggiungere eventuali attribuzioni (i.e. superminimi).

⁹⁹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

La giurisprudenza considera l'art. 36 della Costituzione una disposizione immediatamente precettiva: ciò significa che, se il lavoratore ritiene inadeguata la retribuzione che gli viene corrisposta dal datore di lavoro, può invocare direttamente l'articolo 36, chiedendo al giudice di rideterminare la retribuzione, rispettando i principi di cui all'art. 36. Se il giudice riscontra che la retribuzione prevista dal contratto individuale di lavoro è contraria ai principi di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 della Cost., dichiara la nullità della clausola del contratto individuale, e, ai sensi dell'art. 2099 c.c. (Retribuzione), determina egli stesso la retribuzione proporzionale e sufficiente.

Fermi restando i principi di cui all'art. 36 Cost., inderogabili sia per il legislatore sia per i soggetti privati, spetta all'autonomia privata, e, in primo luogo, alla contrattazione collettiva, la determinazione non solo dell'ammontare della retribuzione, ma anche della sua composizione (articolata in "voci") e dei meccanismi (automatici o meno) della sua variazione.

A conferma di ciò, si menziona la sentenza della Corte Costituzionale del 28 Aprile 1994, n. 164: "il silenzio dell'art. 36 sulla struttura della retribuzione e sull'articolazione delle voci che la compongono significa che è rimessa insindacabilmente alla contrattazione collettiva la determinazione degli elementi che concorrono a formare, condizionandosi a vicenda, il trattamento economico complessivo dei lavoratori, del quale il giudice potrà poi essere chiamato a verificare la corrispondenza ai minimi garantiti dalla norma costituzionale"¹⁰⁰. Tale orientamento è stato seguito dalla Corte Costituzionale nella sentenza del 22 Novembre 2002, n. 470¹⁰¹.

Nel nostro ordinamento, il ruolo della legge è limitato al perseguimento di interessi pubblici, di carattere generale: il legislatore può, dunque, intervenire sui salari dei lavoratori, quando ci sono interessi pubblici da salvaguardare.

Oggi, nel nostro Paese, non esiste un intervento del legislatore che introduce il salario minimo, ovvero una soglia minima di retribuzione, che deve essere, in ogni caso, garantita al lavoratore: se ciò avvenisse, sarebbe legittimo e conforme al principio della sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 della Costituzione.

Solo recentemente, con la legge-delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act), il legislatore è intervenuto, per la prima volta, sulla retribuzione minima: all'art. 1, comma 7, lettera g), si prevede "l'introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso

¹⁰⁰ Corte Costituzionale, 28 Aprile 1994, n. 164, in DeJure

¹⁰¹ Corte Costituzionale, 22 Novembre 2002, n. 470, in DeJure

orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”¹⁰².

Tale disposizione ha aperto molti dibattiti, e, ad oggi, è difficile dire quando e come la delega sarà esercitata.

Dunque, la disciplina degli aspetti quantitativi, dei modi e della misura della retribuzione, attraverso la fissazione di standards retributivi “minimi”, migliorabili dall’autonomia contrattuale individuale, è demandata alla contrattazione collettiva, in virtù della sua originaria funzione “tariffaria”. Quanto all’autonomia contrattuale individuale, ad essa è rimessa la definizione dei trattamenti economici per le professionalità più elevate, per mezzo del sistema dei c.d. superminimi.

Con riferimento alla composizione ed al livello della retribuzione, la prevalenza dell’autonomia collettiva sulla (sussidiaria) disciplina legislativa emerge anche dall’art. 2120, comma 2, del codice civile (Disciplina del trattamento di fine rapporto), che riguarda il trattamento di fine rapporto: tale disposizione prevede che i contratti collettivi possono derogare alla regola dell’onnicomprendività della retribuzione, secondo cui si comprende in essa tutto ciò che al lavoratore spetta dal datore di lavoro in funzione di corrispettivo dell’attività lavorativa per il normale orario di lavoro, con carattere necessario e continuativo, restando esclusi i rimborsi di spesa. Tuttavia, il principio di “onnicomprendività” della retribuzione, non costituendo un principio generale dell’ordinamento, è ormai superato dalla giurisprudenza.

Dunque, l’individuazione dell’ammontare della retribuzione (c.d. retribuzione-corrispettivo) e la determinazione dei rispettivi criteri di calcolo (c.d. retribuzione-parametro) sono demandati all’autonomia collettiva, e, nel rispetto di questa, al contratto individuale, fatta eccezione degli istituti retributivi già regolamentati in via legislativa. Anche in quest’ultima ipotesi, se non sono fissati i criteri per l’individuazione della base di calcolo dei relativi compensi, interviene la disciplina contrattuale. Ad

¹⁰² Legge n. 183/2014: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/12/15/14G00196/sg>

esempio, l'art. 2109, comma 2, del codice civile (Periodo di riposo), dispone che le ferie annuali devono essere retribuite, ma non ne indica la misura¹⁰³.

Quindi, si può concludere che è la contrattazione collettiva a determinare la retribuzione da erogare in concreto al lavoratore in modo variabile, a seconda dei singoli istituti retributivi e dei criteri di volta in volta ritenuti opportuni dalle parti.

Anche ai fini previdenziali, la legge riconosce all'autonomia collettiva un ruolo decisivo, prevedendo che l'imponibile contributivo non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative su base nazionale.

Nel definire l'ammontare della retribuzione c.d. minima, l'autonomia collettiva deve conformarsi ai principi di cui all'art. 36 della Costituzione: a tal proposito, la giurisprudenza ha elaborato il principio generale secondo cui la retribuzione equivalente a quella prevista dai contratti collettivi applicabili alla categoria o al settore produttivo cui appartiene il lavoratore è conforme ai requisiti costituzionali della proporzionalità e sufficienza. Inoltre, anche in assenza di un contratto collettivo della categoria di appartenenza del lavoratore, è possibile applicare il contratto di un settore merceologico diverso, previsto per categorie affini.

Dunque, la retribuzione base (c.d. minimi tabellari) prevista dai contratti collettivi della categoria o del settore produttivo, costituisce il livello minimo vincolante, per tutti i rapporti di lavoro di quella categoria o di quel settore, ed anche a prescindere dalla diretta applicabilità del contratto.

La giurisprudenza di legittimità, ai fini del rispetto dei requisiti di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 Cost., non guarda alla retribuzione facendo riferimento ai singoli elementi, bensì al complesso delle voci retributive corrisposte al lavoratore (paga-base ed attribuzioni a carattere necessario e retributivo). Anche la Corte Costituzionale, come si evince nella sentenza n. 470/2002¹⁰⁴, segue lo stesso orientamento della giurisprudenza: la proporzionalità ed adeguatezza della retribuzione non si riferiscono ai suoi singoli componenti, ma alla sua globalità; inoltre, visto il silenzio dell'art. 36 della Costituzione sulla struttura della retribuzione e sull'articolazione delle voci che la compongono, la determinazione degli elementi che concorrono a formare, condizionandosi a vicenda, il trattamento economico complessivo dei lavoratori spetta alla contrattazione collettiva. Tale trattamento determinato dalla

¹⁰³ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹⁰⁴ Corte Costituzionale, 22 Novembre 2002, n. 470, in DeJure

contrattazione collettiva, può, poi, essere oggetto di valutazione da parte del giudice: questo verificherà la corrispondenza del trattamento ai minimi garantiti dalla norma costituzionale¹⁰⁵.

Si ribadisce che l'art. 36 della Costituzione non ha carattere meramente programmatico, ma ha una diretta efficacia precettiva: ciò ha permesso di trovare una soluzione alla non applicazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione, che attribuisce ai contratti collettivi efficacia erga omnes ed inderogabile. Attraverso il richiamo alla disciplina costituzionale, infatti, la giurisprudenza consente ai lavoratori dipendenti di imprese non aderenti alle associazioni imprenditoriali stipulanti di richiedere l'applicazione dei minimi retributivi, estendendo in questo modo l'efficacia del contratto collettivo, almeno con riferimento alla parte economica.

Dunque, in assenza di accordo tra le parti circa la retribuzione dovuta, oppure qualora essa sia stata pattuita nel contratto individuale in misura considerata insufficiente, la giurisprudenza ritiene che il datore di lavoro debba garantire una remunerazione non inferiore ai minimi tabellari contenuti nei contratti collettivi, corrispondenti alla categoria o al settore produttivo cui appartiene il prestatore di lavoro, in relazione al suo specifico livello di inquadramento professionale.

Nel primo caso, se le parti non hanno pattuito il trattamento economico, la determinazione giudiziale della retribuzione è espressione della funzione integratrice del contratto esercitata dal giudice, ai sensi dell'art. 2099, comma 2, del codice civile¹⁰⁶.

La disposizione del secondo comma dell'art. 2099 c.c., costituisce una deroga al regime generale della nullità: infatti, a norma degli artt. 1418 e 1346 c.c., il contratto è nullo se manca la determinazione dell'oggetto, e, dunque, la mancata pattuizione della retribuzione dovrebbe provocare l'invalidità dell'intero contratto. Invece, il secondo comma dell'art. 2099 c.c., prevedendo il potere del giudice di colmare tale lacuna, esclude che la mancata previsione della retribuzione rappresenti causa di nullità del contratto di lavoro.

Nel secondo caso, ovvero nel caso in cui la retribuzione sia stata convenuta dalle parti, ma in una misura che non rispetti il requisito della sufficienza ex art. 36 della Costituzione, la clausola retributiva è presente ma è nulla, in quanto è contraria alla norma imperativa di cui all'art. 36 della Costituzione. Tuttavia, tale vizio non comporta la nullità dell'intero contratto: la clausola nulla viene sostituita dal giudice, innanzi al

¹⁰⁵ Corte Costituzionale, 28 Aprile 1994, n. 164, in DeJure

¹⁰⁶ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

quale il lavoratore solleva la questione. Il giudice, in virtù del potere attribuitogli di determinazione della retribuzione, applica al caso concreto i livelli minimi retributivi stabiliti dal contratto collettivo, della categoria o del settore produttivo corrispondente o affine all'attività svolta dal datore di lavoro, nel presupposto che questi garantiscano il raggiungimento della soglia minima della sufficienza.

Si riporta quanto stabilito dalla Cassazione Civile, Sezione Lavoro, nella sentenza n. 17399/2011: "in base ad un consolidato e condiviso indirizzo di questa Corte, ai fini dell'adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il contratto il collettivo di settore rappresenta il più adeguato strumento per determinare il contenuto del diritto alla retribuzione [...]"¹⁰⁷.

Dunque, attraverso un'interpretazione estensiva dell'art. 2099, comma 2, c.c., in ragione dell'importanza sociale del rapporto di lavoro ed in conformità con il principio di conservazione del contratto, si giunge alla determinazione giudiziale della retribuzione sia nel caso di mancata determinazione, sia in quello di pattuizione di una retribuzione non sufficiente, ex art. 36 della Costituzione.

L'art. 2099, comma 2, c.c., che, nell'ordinamento corporativo, si presentava come residuale e di chiusura, in quanto tale norma disciplinava i casi marginali in cui mancava una disciplina di categoria dotata della generale efficacia erga omnes dei contratti collettivi corporativi, ha costituito il mezzo attraverso il quale la giurisprudenza è pervenuta, in sostanza, ad una sorta di estensione generalizzata dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi. Tuttavia, tale efficacia non deve essere intesa nel senso che essi devono considerarsi propriamente efficaci erga omnes, ma nel senso che essi costituiscono un parametro di raffronto del limite della sufficienza e proporzionalità della retribuzione.

In questo modo, i lavoratori dipendenti di imprese non aderenti alle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi, quindi non tenute a rispettare i minimi legali dagli stessi previsti, hanno la possibilità di invocare l'applicazione delle tariffe economiche sindacali.

L'autonomia individuale può lecitamente derogare alla disciplina dei contratti collettivi solo in melius per il prestatore di lavoro, in linea con il principio generale secondo cui le norme dettate a tutela del lavoratore non possono essere derogate, a meno che non sia espressamente consentito, se non nel senso a lui più favorevole.

¹⁰⁷ Cass. Civ., Sez. Lav., 19 Agosto 2011, n. 17399, in DeJure

Spetta, quindi, al giudice il controllo sui requisiti costituzionali della proporzionalità e sufficienza retributive, specie dove il contratto individuale, in alcune ipotesi adeguatamente motivate, può discostarsi dai minimi contrattuali nazionali, riconoscendo al lavoratore una retribuzione inferiore rispetto a questi ultimi.

Tuttavia, bisogna sottolineare che il giudice non è chiamato ad effettuare l'applicazione integrale e minuziosa di tutte le clausole contrattuali, le quali sono considerate termini di riferimento utilizzabili con margini di discrezionalità: tale modus operandi si ravvisa in più sentenze della Cassazione, tra le quali la sentenza n. 6878/2002¹⁰⁸.

In giurisprudenza, infatti, si è consolidato l'orientamento secondo cui il giudice, con valutazione di merito sindacabile in sede di legittimità solamente sotto il profilo della congruità e logicità della motivazione, può legittimamente operare una "revisione" della retribuzione contrattuale. Tale principio, si riscontra, ad esempio, nella sentenza della Cassazione n. 3184/2000: "[...] in tema di determinazione giudiziale della retribuzione adeguata sulla base dell'art. 36 Cost. le Sezioni Unite di questa Corte con la sent. 26 Marzo 1997 n. 2665, hanno, confermando consolidati orientamenti giurisprudenziali, enunciato i seguenti principi: a) l'adeguamento della retribuzione può, per salvaguardare diritti costituzionalmente rilevanti del lavoratore, comportare l'applicazione di clausole del contratto collettivo non riguardanti la retribuzione in senso stretto, e tuttavia indirettamente necessarie; b) il riferimento al contratto collettivo di categoria non si risolve in una meccanica trasposizione delle sue clausole al rapporto di lavoro in questione ma ha solo un valore orientativo e non serve comunque a realizzare un'assoluta parità di trattamento fra lavoratori che svolgono la stessa attività economica; c) l'adeguamento comporta un apprezzamento comunque riservato al giudice di merito.[...]"¹⁰⁹.

Dunque, una volta disapplicato il parametro sindacale, si è registrato un indirizzo giurisprudenziale che ha inteso fondare la determinazione della retribuzione su elementi ulteriori, come la natura e le caratteristiche dell'attività svolta, nozioni di comune esperienza ed altri criteri equitativi, salvo sempre l'obbligo di adeguata motivazione sulla pronuncia medesima da parte del giudice.

Recentemente, si è posto il problema della legittimità del riferimento a criteri di tipo ambientale e/o territoriale, a fini di adeguamento verso il basso dei minimi salariali del contratto collettivo. Questo tema sarà trattato nel capitolo 3.

¹⁰⁸ Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 13 Maggio 2002, n. 6878, in DeJure

¹⁰⁹ Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 17 Marzo 2000, n. 3184, in DeJure

Tra i principi in materia di retribuzione, si riscontra l'obbligo di osservanza della parità di trattamento e non discriminazione da parte del datore di lavoro: si tratta di parificare il trattamento retributivo dei lavoratori che ricoprono la stessa posizione professionale, vietando trattamenti differenziati per specifici motivi, al fine di tutelare la libertà e la dignità umana del lavoratore. La parità di trattamento, nel nostro ordinamento, è sancita espressamente per il lavoro delle donne rispetto agli uomini, e dei minori rispetto ai lavoratori maggiorenni, ex art. 37, commi 1 e 3, della Costituzione¹¹⁰.

Il divieto di discriminazione, ovvero di ingiustificata differenziazione di trattamento legata ad un dato fattore legislativamente determinato, sussiste, invece, per alcune, tipizzate, ragioni connesse con valori e libertà fondamentali della persona: sindacali, politiche, religiose, razziali, etniche, di lingua, di sesso, di handicap, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali. Tali divieti sono, in parte, stabiliti dalla legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei lavoratori (art. 8, 15, 16, 28, successivamente novellati da successive disposizioni).

Quanto alle forme della retribuzione, questa può essere corrisposta in denaro oppure, ai sensi dell'art. 2099, comma 3, del codice civile, con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura¹¹¹. La legge, tuttavia, non definisce la retribuzione in natura, anche se, dai casi più frequenti di erogazioni di questo tipo e dalla definizione della legislazione fiscale, si deduce che essa consiste in prestazioni di beni o servizi, di una determinata utilità, a favore del lavoratore o dei suoi famigliari (i.e. alloggio, vitto, vestiario, servizio mensa, etc.). Per i soggetti che svolgono mansioni di tipo dirigenziale, il compenso in natura può consistere nell'utilizzo di beni o servizi chiamati "fringe benefits" (i.e. autovettura, telefono cellulare, abitazione, polizze assicurative): questi costituiscono elementi aggiuntivi alla normale retribuzione e sono corrisposti allo scopo di integrare il normale compenso o incentivare il dipendente ad una maggiore produttività.

Il lavoratore, quindi, oltre ad essere remunerato con denaro, può essere retribuito, in tutto o in parte, in altro modo, ovvero con partecipazione agli utili, con partecipazione ai prodotti, con provvigione o con prestazione in natura (art. 2099, comma 3, c.c.): si tratta, però, d'ipotesi che rivestono un'importanza residuale nella realtà economica dei rapporti di lavoro, dato che non rappresentano il modello prevalente di remunerazione.

¹¹⁰ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹¹¹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

L'erogazione della retribuzione in natura porta con sé il problema di determinazione del valore da attribuire all'erogazione stessa, per i seguenti fini: l'incidenza sugli altri istituti retributivi (i.e. TFR ed indennità di preavviso) e la determinazione della base imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali.

La retribuzione si compone di varie voci aventi diverse origini storiche e differenti finalità; da tale insieme si ricava il complessivo trattamento economico del prestatore di lavoro. I diversi emolumenti sono previsti, a seconda dei casi, dalla legge (artt. 2108, 2120 e 2121 c.c.) e dagli accordi interconfederali o, più frequentemente, dalla contrattazione individuale e collettiva, alla quale è riconosciuta una specifica competenza sia dall'art. 39 della Costituzione, che dall'art. 2099 del codice civile¹¹².

All'autonomia individuale è consentito regolare il trattamento economico in via integrativa rispetto ai minimi retributivi, ed essa è in via primaria chiamata ad adattarlo in relazione ai caratteri, anche estrinseci ed occasionali, delle singole prestazioni, attraverso l'individuazione di singole voci retributive, che rispondono a funzioni specifiche.

Fra le attribuzioni patrimoniali erogate dal datore di lavoro al lavoratore, occorre, in primo luogo, distinguere le voci che hanno natura retributiva, nelle quali sono comprese tutte quelle che, saltuarie o continuative, costituiscono il corrispettivo della prestazione di lavoro, al cui pagamento è obbligato il datore di lavoro in ragione del rapporto sinallagmatico e che non sono frutto di una sua spontanea liberalità.

Normalmente, si parla di retribuzione innanzitutto con riferimento alla retribuzione mensile, ai compensi corrisposti con frequenza superiore al mese (c.d. mensilità aggiuntive) ed a tutta una serie di altri compensi, come, ad esempio, quelli corrisposti in relazione alla variazione dell'orario di lavoro (i.e. lavoro straordinario, lavoro notturno, etc.), alla cessazione del rapporto (i.e. TFR, indennità sostitutiva di preavviso, etc.), ed alle assenze del lavoratore (c.d. retribuzione indiretta: indennità di malattia, di maternità, etc.).

Si ribadisce che, nel nostro ordinamento, non esiste un principio generale di onnicomprensività della retribuzione che permette di computare automaticamente alcuni elementi retributivi nella determinazione di altri.

¹¹² A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

Per retribuzione onnicomprensiva s'intende tutto ciò che il lavoratore riceve in dipendenza del rapporto di lavoro, avente carattere necessario, continuativo, periodico e costante nel tempo, compresi i compensi riferiti ai periodi in cui manca l'attività lavorativa, con la sola esclusione dei rimborsi spese in senso stretto.

Pertanto, la determinazione degli elementi che costituiscono i compensi della prestazione dipende dalla nozione di retribuzione volta per volta utilizzata dalla legge o dai contratti collettivi, la c.d. retribuzione globale di fatto. Quando è necessario assumere la retribuzione come base di calcolo, è possibile includervi un determinato istituto solo in presenza di un'espressa previsione in tal senso (legislativa, o, in alternativa, di un contratto collettivo).

In particolare, la legge regola solo il TFR, l'indennità di preavviso, le festività ed il lavoro straordinario, mentre per le mensilità aggiuntive, la retribuzione delle assenze (i.e. ferie, malattia, infortunio, etc.) e quella per le maggiorazioni (i.e. lavoro notturno, lavoro straordinario, etc.) la fonte regolatrice è costituita dai contratti collettivi.

Il contratto collettivo, può, alternativamente, definire la retribuzione indicando esattamente gli elementi che la compongono, oppure non definire la retribuzione e, in questo caso, la relativa nozione è elaborata attraverso l'interpretazione giurisprudenziale del contratto stesso.

Verranno di seguito approfonditi gli elementi base che costituiscono la c.d. retribuzione mensile, i compensi a periodicità pluriennale e gli arretrati.

Per elementi base della retribuzione si intendono i compensi che fanno parte integrante della busta paga del lavoratore, in quanto in grado di realizzare la retribuzione sufficiente. Alcuni di questi elementi, come, ad esempio, gli scatti di anzianità, entrano a far parte della retribuzione automaticamente, al realizzarsi delle condizioni previste dai contratti collettivi. Della paga mensile, a determinate condizioni, possono far parte gli assegni per il nucleo familiare.

Con riferimento alla retribuzione mensile, il primo elemento base è il minimo contrattuale (detto anche minimo tabellare, paga base, minimo di paga base): questo rappresenta la retribuzione minima dovuta al lavoratore, la cui entità è fissata dai contratti collettivi di categoria in relazione a ciascuna qualifica contrattuale. La paga base è, quindi, il compenso delle prestazioni lavorative effettuate in un certo periodo di tempo, dovuto per unità di misura delle prestazioni stesse e corrisposto secondo indici tabellari fissati dai contratti collettivi nazionali, corrispondentemente alla categoria ed alla qualifica attribuita al lavoratore in relazione alle mansioni da lui svolte. Tale voce ha

subito finora degli aumenti progressivi, in base all'inflazione attesa, ovvero programmata, riesaminata in base allo scostamento ed all'adeguamento dell'inflazione reale: l'Accordo Quadro del 22 Gennaio 2009 ha previsto che la parte economica e normativa del contratto collettivo hanno durata triennale, ed è stato introdotto un nuovo indicatore della crescita al consumo, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, assumendo per il triennio un indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. I successivi aumenti del minimo contrattuale sono, quindi, legati al passaggio di qualifica, oppure al rinnovo del contratto collettivo nazionale. Il minimo contrattuale costituisce il principale compenso da considerare per tutti gli istituti contrattuali collegati alla prestazione lavorativa ed alle assenze retribuite, e la base per la determinazione di altri compensi, come, ad esempio, le mensilità aggiuntive. In genere, il rispetto del minimo contrattuale non è soggetto a deroghe, salvo nei casi eventualmente previsti dalla legge.

Un elemento che costituiva la retribuzione mensile è l'indennità di contingenza, ovvero un importo che, fino al 31 Dicembre 1991, ha avuto la funzione di adeguare la retribuzione agli aumenti del costo della vita: semestralmente veniva aggiornata la somma base uguale per tutti i lavoratori ed un'altra variabile a seconda del settore di appartenenza della qualifica. Tale automatismo retributivo, indicizzato al costo della vita, aveva la funzione di garantire, fino al 31 Dicembre 1991, almeno tendenzialmente, in forza di accordi interconfederali e poi di norme legali, il periodico adeguamento del valore nominale della retribuzione a quello reale, al fine di salvaguardare la retribuzione dalla perdita del potere di acquisto per effetto dell'inflazione. A compensazione del mancato adeguamento dei salari, in seguito all'abolizione del meccanismo della scala mobile, è stato però introdotto, dall'Accordo del 31 Luglio 1992, per i lavoratori del settore privato, l'elemento distinto della retribuzione (EDR). Oggi, quindi, in molti contratti, l'indennità è ormai conglobata nel minimo contrattuale: l'elemento distinto della retribuzione (c.d. EDR) copre l'assenza dell'indennità di contingenza. L'EDR costituisce una somma, pari a 10,33€, che viene erogata ogni mese e per tredici mensilità a tutti i lavoratori del settore privato (con esclusione dei dirigenti), indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica rivestita.

Quanto agli scatti di anzianità, questi costituiscono una voce della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva ed erogata al compimento di una determinata anzianità di servizio del lavoratore presso la medesima azienda: si tratta di aumenti periodici che

maturano automaticamente, generalmente ogni due o tre anni, in relazione al raggiungimento dell'anzianità di lavoro presso lo stesso datore di lavoro. Gli importi variano in base alla qualifica, sono, di regola, proporzionati alla paga base e sono stabiliti, anche se con discipline differenziate per le varie categorie, dai contratti collettivi che ne determinano il numero massimo, le scadenze di maturazione, le percentuali di calcolo e gli eventuali assorbimenti.

Dato il loro carattere accessorio, non rilevano ai fini del riscontro di adeguatezza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, infatti, in caso di progressione del lavoratore ad una categoria o livello superiore, gli scatti di anzianità devono essere assorbiti dal nuovo aumento e pertanto non possono essere riportati in cifra o conservati per intero: in caso di promozione o avanzamento, quindi, solo una pattuizione espressa in questo senso può assicurare il mantenimento totale o parziale dei medesimi, in deroga alla regola generale dell'assorbimento. Nella sentenza n. 11293 della Cassazione del 28 Agosto 2000, che riprende quanto affermato nella sentenza n. 11881/1990, si legge: "quanto agli scatti di anzianità, è pur vero che la giurisprudenza di questa Corte (in caso di inapplicabilità del contratto collettivo di settore per la mancata adesione delle parti del rapporto di lavoro alle associazioni sindacali stipulanti) tendenzialmente è orientata ad escluderli dalla parametrizzazione della retribuzione proporzionata, oggetto della tutela di cui all'art. 36 Cost., alla retribuzione prevista dalla stessa contrattazione collettiva (Cass. 14 dicembre 1990, n. 11881)"¹¹³.

La funzione degli scatti di anzianità è premiare la permanenza e l'esperienza acquisita dal lavoratore nella stessa azienda, sul presupposto di una migliore qualità della sua prestazione derivante dalla crescita professionale maturata.

Oltre agli elementi di base sopra descritti, la retribuzione mensile può essere costituita da altri elementi, la cui presenza ed entità dipendono, ad esempio, dal tipo di mansioni e dalle condizioni del lavoro svolto; tali elementi sono fissati dai contratti collettivi di categoria ed aziendali, oppure da accordi individuali. Si tratta dei c.d. superminimi, delle indennità, delle mance, e delle retribuzioni in natura.

I superminimi consistono in somme, ovvero incrementi salariali, che vengono pattuite nel contratto individuale tra le parti, oppure nell'ambito della contrattazione aziendale: il datore di lavoro ed il lavoratore sono liberi di determinare superminimi individuali in funzione del tipo di prestazione, oppure dei particolari meriti del lavoratore. Oltre ad essere riconosciuti a livello individuale, i superminimi possono essere riconosciuti a

¹¹³ Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 28 Agosto 2000, n. 11293, in DeJure

livello aziendale a tutti i lavoratori, e, in questo caso, si tratta di superminimi c.d. collettivi, collegati direttamente alle categorie contrattuali. Tale voce permette di superare i minimi tariffari previsti dalla contrattazione collettiva e, sommata al minimo tabellare ed agli scatti di anzianità, forma la c.d. paga base di fatto.

Venuta meno l'iniziale funzione incentivante, attualmente il superminimo concordato individualmente con il lavoratore risulta espressione di un ambito di discrezionalità del datore nella determinazione della retribuzione, legittimata dall'inesistenza, nel nostro ordinamento, di un principio di parità di trattamento retributivo.

La paga base forma, con gli scatti di anzianità, con l'indennità di contingenza (oggi EDR) e con gli eventuali superminimi, la retribuzione normale minima di fatto (ossia "in vigore" o "in atto").

Numerose attribuzioni patrimoniali accessorie di natura retributiva si aggiungono ai citati elementi della retribuzione e vengono corrisposte sia occasionalmente sia continuativamente. Qualora assumano carattere continuativo, acquistando natura strutturale nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, vengono a costituire la retribuzione globale. Tra queste voci accessorie retributive hanno particolare importanza le indennità, espressione con la quale vengono chiamati emolumenti erogati per diverse ragioni. Le indennità sono generalmente previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale: la loro funzione è compensare lo svolgimento di lavori che comportano maggiori oneri e difficoltà al lavoratore. Frequentemente, si tratta di indennità dirette a remunerare l'adempimento di lavori disagiati, gravosi, pericolosi rispetto allo standard comune di prestazione. Si tratta, ad esempio, del compenso per lavoro straordinario, del lavoro festivo e domenicale, oppure dell'indennità per turni: queste indennità vengono corrisposte in ragione di attività che vengono svolte al di fuori dell'orario contrattuale di lavoro, oppure in orari che compromettono la normale attività privata e sociale. In caso di attività svolte presso località disagiate (da raggiungere o a causa del clima) o che richiedono trasferimenti temporanei o per lunghi periodi presso una sede di lavoro diversa da quella solita, possono essere corrisposte le seguenti indennità: di disagio, per disagiata sede e di trasporto, di alloggio, di trasferta e trasferimento, estero. Ai lavoratori che prestano il lavoro in situazioni di pericolo e rischio per la loro salute, può essere corrisposta, ad esempio, l'indennità per lavorazioni nocive. Queste indennità, perciò, compensano in modo specifico le effettive modalità della prestazione del singolo lavoratore, e, per questo loro carattere, sono emolumenti non necessariamente fissi e ricompresi nella retribuzione base. Inoltre, compensando i

diversi modi e condizioni in cui la prestazione lavorativa può essere svolta, le indennità sono voci molto eterogenee, di cui è difficile una chiara classificazione.

In ragione di ciò, sono state proposte numerose catalogazioni: si è distinto tra indennità risarcitorie o compensative ed indennità sostitutive o vicariali. Nelle prime sono state inserite le maggiorazioni retributive tese a compensare le disagiate condizioni di tempo, di luogo, di modo con cui il prestatore svolge il proprio lavoro (i.e. maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo, per il lavoro all'estero, per la trasferta, per i lavori nocivi e rischiosi). Le seconde, invece, sono quelle assegnate per surrogare una prestazione in natura o un servizio del datore a favore del lavoratore (i.e. indennità di vitto e alloggio, di mensa, di trasporto).

Inoltre, si è distinto tra indennità di tipo oggettivo, ovvero legate a particolari caratteristiche della prestazione, e soggettivo, ovvero connesse ad uno specifico rischio professionale (i.e. indennità di cassa o maneggio denaro, di rischio, di volo).

E' stata proposta anche una distinzione tra indennità intrinseche ed estrinseche: le prime sono legate intrinsecamente alla posizione lavorativa e sono destinate a compensare la competenza professionale del lavoratore; le seconde, invece, dipendono dalle modalità di svolgimento della prestazione.

Oltre alle indennità, il lavoratore può ricevere delle mance: queste costituiscono delle erogazioni liberali provenienti da terzi, e, quindi, non hanno natura retributiva.

Per quanto riguarda la retribuzione in natura (i.e. alloggio, mensa, fringe benefits), ex art. 2099 c.c., si rimanda a quanto sopra (pag. 74) ed a quanto si dirà in seguito.

Altri emolumenti compresi nella retribuzione sono le gratifiche e le mensilità supplementari, che costituiscono elementi integrativi della retribuzione differiti nel tempo, corrisposti periodicamente, con cadenza annuale, anche se maturano progressivamente, così, in caso di cessazione del rapporto prima dell'anno, i prestatori di lavoro hanno diritto ad una quota proporzionale. Tali compensi, che vengono erogati al lavoratore con una periodicità superiore a quella del normale periodo di paga, vengono chiamati compensi a periodicità plurimensile. Se tali compensi sono previsti dalla legge, oppure dalla contrattazione collettiva ed individuale, hanno natura obbligatoria; viceversa, possono essere erogati a titolo di liberalità. Rientrano in questa categoria le mensilità aggiuntive (i.e. tredicesima e quattordicesima) ed i premi aziendali (i.e. premi produzione, premi di rendimento, premi fedeltà).

Per la maggior parte dei lavoratori dipendenti la fonte istitutiva di tali compensi è il contratto collettivo, mentre, per alcune categorie di lavoratori, la regolamentazione è legale.

Costituiscono le mensilità aggiuntive la tredicesima (o gratifica natalizia) e la quattordicesima. La prima, costituisce una forma di retribuzione differita perché, pur maturando mensilmente, la sua erogazione avviene una sola volta all'anno per assicurare al lavoratore maggiore disponibilità economica nel periodo delle feste natalizie. La tredicesima mensilità è regolata dai contratti collettivi, e viene corrisposta una volta all'anno, in occasione delle feste natalizie, secondo quanto stabilito dagli stessi contratti, oppure, se più favorevoli, dagli usi esistenti nelle singole aziende. Normalmente, i contratti collettivi fissano l'entità della tredicesima in una somma pari alla normale mensilità o alla retribuzione di fatto, per il personale con retribuzione fissa mensile, ed in un certo numero di ore per i lavoratori che vengono retribuiti ad ore. L'erogazione della tredicesima presuppone che il relativo diritto sia maturato nell'arco temporale che va dal 1° Gennaio al 31 Dicembre: la quota di tredicesima, quindi, è proporzionale al periodo di servizio effettuato.

Distinta dalla tredicesima è la quattordicesima (detta anche premio annuale, premio ferie o gratifica feriale): questa ulteriore mensilità non è prevista da tutti i contratti collettivi, ma, nei settori che non la prevedono a livello nazionale, può essere concordata in sede di contrattazione aziendale. Normalmente, la contrattazione regola l'entità della retribuzione a cui commisurare la mensilità, la maturazione ed il pagamento.

Oltre a tali mensilità aggiuntive, rientrano all'interno dei compensi a periodicità plurimensile i premi, le cui diverse tipologie sono disciplinate dai contratti collettivi di categoria, in particolare quelli aziendali. La finalità dei premi, intesi come forma di retribuzione partecipativa ai risultati dell'azienda, è incentivare la prestazione del lavoratore. Si distinguono, però, dal cottimo e dalla provvigione, perché mentre queste ultime sono forme di retribuzione particolari, i premi costituiscono un elemento aggiuntivo della retribuzione a tempo. Pertanto, essi sono erogazioni accessorie che hanno funzione incentivante (a differenza delle gratifiche) e carattere aleatorio. In ragione di tali caratteri, si tende a ritenere che siano derogabili in peius a causa del peggioramento dell'andamento aziendale, e si considerano al di fuori della tutela che l'art. 36 della Costituzione assicura alla normale retribuzione. Vengono di seguito elencati i premi che più frequentemente si riscontrano nella pratica.

I premi di produzione, previsti a livello aziendale, sono premi collegati all'andamento produttivo dell'azienda, e, di conseguenza, i criteri per il calcolo, i termini per il pagamento e le modalità di contrattazione e revisione dei premi stessi, variano da un'impresa all'altra. In genere, il contratto collettivo si limita a fissare i criteri per il computo dei premi aziendali nella retribuzione globale di fatto.

Le forme di retribuzione collegate alla produttività aziendale hanno assunto, nel tempo, maggiore importanza, com'è affermato al punto 9 dell'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 Gennaio 2009, firmato dal Governo e da alcune confederazioni sindacali: "per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese – parimenti a vigenza triennale – le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti"¹¹⁴.

Il particolare regime di sgravio contributivo dei compensi legati alla produttività sarà esaminato nel capitolo 3.

Quanto ai premi di rendimento, questi sono erogazioni normalmente effettuate nei settori del credito e delle assicurazioni, istituite dagli accordi collettivi in relazione al rendimento, alla capacità ed alla condotta. Tale tipologia di premio ha natura facoltativa, in quanto è erogabile a discrezione del datore di lavoro.

Un'ultima tipologia di premi che, frequentemente, viene utilizzata, riguarda i premi fedeltà: questi costituiscono erogazioni (obbligatorie o liberali) che vengono effettuate in occasione del raggiungimento di una certa anzianità aziendale di servizio del lavoratore, oppure in occasioni particolari, ad esempio l'anniversario aziendale, in corrispondenza del Natale, del matrimonio, o della nascita dei figli.

Quando si parla di retribuzione, si può far riferimento anche ai c.d. arretrati, ovvero somme che il datore di lavoro eroga al lavoratore, in ragione di prestazioni che si riferiscono a periodi precedenti. Il caso più diffuso è costituito dall'erogazione di una somma a titolo di una tantum, spesso prevista dalla contrattazione collettiva, a

¹¹⁴ Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, 22 Gennaio 2009:
https://difesa.usb.it/fileadmin/archivio/difesa/documenti_e_volantini/22_gennaio_2009_ACCORDO_QUA_DRO.pdf

copertura dei periodi che precedono il rinnovo del contratto, purché il lavoratore sia in forza alla data di stipulazione del nuovo contratto collettivo.

Un secondo caso di arretrato è quello determinato da errore materiale nella redazione della busta paga: una volta accertato l'errore, deve essere corrisposta al lavoratore una determinata somma, a decorrere dalla data in cui è sorto l'errore.

Con riguardo al modo con cui la retribuzione può essere determinata, l'art. 2099 del codice civile prevede due sistemi di misurazione: a tempo ed a cottimo (art. 2099, comma 1, c.c.)¹¹⁵.

In genere, il metodo più usato è quello della retribuzione a tempo (o ad economia), che consiste nel commisurare il compenso del lavoratore alla durata della sua prestazione lavorativa (art. 2099, comma 1, c.c.)¹¹⁶: il calcolo del compenso è effettuato in relazione ad una generica determinazione della quantità di lavoro conseguibile da un lavoratore medio in una data unità di tempo, tralasciando il rendimento del singolo lavoratore, il risultato da conseguire e l'andamento aziendale. Il termine di riferimento può essere l'ora, la giornata, la settimana, la quindicina, il mese o l'anno (nel caso delle mensilità aggiuntive di cui sopra). Nella pratica, però, il tipo di retribuzione più adottata è la retribuzione mensile.

Nell'altro sistema di retribuzione, quello a cottimo (o ad incentivo), la retribuzione è invece determinata non in base alla durata, ma al rendimento del lavoro, secondo parametri predeterminati (c.d. tariffe di cottimo). Ai sensi dell'art. 2100 del codice civile¹¹⁷ (Obbligatorietà del cottimo), il lavoratore viene retribuito in base alla quantità di lavoro prodotto e, quindi, in tale forma di compenso, viene in rilievo il risultato. A differenza del lavoro autonomo, dove pure il compenso è in funzione del risultato, nel lavoro a cottimo il prestatore di lavoro subordinato lavora sotto la direzione ed il controllo del datore, mentre nel contratto d'opera il lavoratore può autodeterminare le modalità, il tempo ed il luogo dell'esecuzione del lavoro. Il lavoro a cottimo può essere individuale o collettivo: quest'ultimo consiste in una forma di lavoro prevista da alcuni contratti collettivi in cui il tipo di lavorazione, i tempi necessari e la quantità da produrre sono riferiti ad un gruppo di lavoratori appartenenti ad una squadra.

¹¹⁵ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹¹⁶ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹¹⁷ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

La retribuzione a cottimo si applica, normalmente, al personale operaio e, spesso, si combina con la retribuzione a tempo (c.d. cottimo misto). Il cottimo misto costituisce la regola nella prassi e nei contratti collettivi: questo si configura come una maggiorazione (c.d. percentuale o utile di cottimo) integrativa della retribuzione fissa (o minimo di paga base) calcolata a tempo. Come nel lavoro a tempo si tiene conto anche del rendimento, nel lavoro a cottimo si tiene, in genere, reciprocamente conto, nella sua determinazione, del tempo occorrente per il risultato desiderato. La differenza è, però, che nel lavoro a tempo la causa è lo scambio fra durata del lavoro e retribuzione, mentre nel lavoro a cottimo la causa del contratto è lo scambio tra rendimento del lavoro e retribuzione. Solo nel caso del lavoro a domicilio esiste una forma di cottimo pieno (detto anche cottimo puro o integrale), in cui la retribuzione viene interamente determinata in base al sistema del cottimo.

La disciplina del cottimo, in conformità con gli artt. 2100 (Obbligatorietà del cottimo) e 2101 c.c. (Tariffe di cottimo)¹¹⁸, è quasi del tutto riservata alla contrattazione collettiva, che interviene ad individuare i rami di produzione ed i casi in cui si verificano le condizioni che rendono obbligatoria l'applicazione del cottimo. La contrattazione collettiva ha anche una funzione di controllo del potere datoriale in materia e di codeterminazione, nonché il compito di fissare le tariffe ed il minimo garantito di cottimo, la rilevazione dei tempi e la disciplina delle pause. Per quanto riguarda la determinazione della tariffa di cottimo, l'art. 2101 c.c. stabilisce alcuni principi generali¹¹⁹. La tariffa, nei suoi criteri di massima, è fissata dai contratti collettivi nazionali di categoria, mentre, nella contrattazione aziendale, vengono fissate le concrete determinazioni sulla base delle specifiche esigenze dell'impresa.

Nei paragrafi successivi verranno descritte le modalità di calcolo della retribuzione (v. par. 2.3) e la sua tassazione (v. par. 2.4).

2.3 Il calcolo della retribuzione ed il cuneo fiscale

I meccanismi di determinazione della retribuzione non riescono ad evitare che, per gran parte delle persone collocate nelle fasce più basse del mercato, non solo di cittadinanza italiana, il livello della remunerazione sia molto contenuto, spesso in misura eccessiva,

¹¹⁸ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹¹⁹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

tanto che è messa a repentaglio la stessa dignità, anche per i lavoratori assunti con contratti legittimi e parti di rapporti regolari. In prima battuta, si potrebbe pensare che ciò si verifichi a causa della competizione internazionale che comprime oltre misura i salari, in particolare per chi è impegnato in funzioni produttive elementari, oppure da un'oggettiva difficoltà delle associazioni sindacali di esercitare con successo il loro potere di rappresentanza. Tale ultima considerazione non si discosta molto da ciò che si riscontra nella realtà: le associazioni sindacali, infatti, non sono intervenute efficacemente sul sistema delle pensioni di anzianità e sul meccanismo previdenziale che comporta rilevanti oneri sulle retribuzioni, in aggiunta ad un notevole peso fiscale. Da ciò deriva una marcata differenza tra il complessivo costo sostenuto dalle imprese e le retribuzioni nette, spesso modeste e di scarsa coerenza sostanziale con i principi di cui all'art. 36 della Costituzione.

Oggi, le aree in via di sviluppo per attrarre investimenti esteri possono competere inizialmente solo su un basso costo del lavoro e bassi carichi fiscali. I bassi carichi fiscali producono i c.d. "paradisi fiscali", con conseguente perdita di entrate da parte dei paesi sviluppati, mentre il basso costo del lavoro produce delocalizzazione di lavorazioni ad alta intensità di lavoro dai paesi sviluppati nei paesi in via di sviluppo, e quindi, perdita di posti di lavoro nei primi.

Inoltre, il mercato, la concorrenza internazionale, la ricerca di un progressivo contenimento dei costi e la perdita di posti di lavoro inducono, sempre di più, i datori di lavoro a verificare se i loro obiettivi produttivi possano essere raggiunti con figure diverse dal tradizionale rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

Le imprese, infatti, sono sempre più orientate verso la "flessibilità", considerata una preziosa risorsa per implementare le strategie aziendali, con l'obiettivo di contenere i costi. La flessibilità può essere intesa sia con riferimento ai contratti (v. capitolo 1), sia con riferimento alla retribuzione (v. capitolo 3).

Quanto alle modalità di calcolo della retribuzione, questa può essere calcolata secondo due diversi criteri: retribuzione fissa mensile e retribuzione a paga oraria. Utilizzando il primo criterio, la retribuzione fissa mensile viene rapportata alla durata del periodo di paga; essa riguarda, di norma, i dirigenti, gli impiegati, gli intermedi e tutto il settore del commercio. In tale ipotesi, l'unità di misura della retribuzione è il mese intero, e, pertanto, mentre le assenze retribuite sono del tutto influenti ai fini del calcolo delle competenze, è necessario indicare separatamente il compenso per le giornate o le ore di assenza non retribuite per operarne la detrazione. Il secondo criterio, invece, fa

riferimento alla retribuzione a paga oraria, rapportata alle ore retribuite, e riguardante, in alcuni casi residuali, il personale operaio dei settori dell'industria e dell'artigianato. La paga oraria viene calcolata con riferimento alle ore effettivamente lavorate nel mese, e quindi vengono automaticamente escluse tutte le assenze e, in caso di assenze retribuite (con compensi o indennità), queste devono essere evidenziate in apposite voci.

Qualunque sia il criterio utilizzato, la retribuzione erogata dal datore di lavoro (c.d. retribuzione lorda) non corrisponde alla retribuzione percepita dal lavoratore (c.d. retribuzione netta).

La retribuzione lorda è la risultante delle somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di competenza per la prestazione resa e di quelle trattenute per mancata prestazione. Le competenze sono di due tipi: fisse e variabili. Quelle fisse corrispondono alla normale prestazione, nei limiti concordati e riconosciuti costantemente; quelle variabili, invece, sono collegate alle modalità di svolgimento della prestazione diverse da quelle ordinarie per la durata (i.e. lavoro straordinario o festivo), per il luogo (i.e. trasferta), per il contenuto (i.e. temporaneo mutamento di mansioni), per la maggiore responsabilità (i.e. gestione della cassa), eccetera.

Ci sono dei casi in cui si verifica una riduzione della retribuzione lorda (trattenute dal lordo), che riducono le basi imponibili contributiva e fiscale. Questo avviene, per esempio, nelle ipotesi di: inizio o cessazione del rapporto nel corso del mese, assenze non retribuite (i.e. aspettativa, sciopero), ferie godute in numero superiore al maturato, pagamento di somme al lavoratore per errore, assenze ingiustificate, ritardi e uscite anticipate non autorizzate che comportano, oltre alla sospensione della retribuzione, l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Una volta determinato l'ammontare della retribuzione lorda, è necessario sottrarre ad essa le trattenute previdenziali, destinate a garantire la pensione, e quelle fiscali, destinate all'Erario per la fiscalità generale. Esistono, poi, altre ipotesi di trattenute che non incidono sulla retribuzione lorda, ma sono operate solo sull'imponibile fiscale (trattenuta ai lavoratori pensionati) o sul compenso netto del lavoratore (trattenute dal netto, come nel caso di recupero di somme pagate a titolo di acconto, quote sindacali, sanzioni disciplinari, danni, etc.).

La differenza tra il costo del lavoro per il datore di lavoro e la corrispondente retribuzione netta del lavoratore si chiama cuneo fiscale. Quest'ultimo è formato da due

principali componenti: l'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef), da un lato, ed i contributi previdenziali, dall'altro.

L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (i.e.: OCSE) diffonde un report annuale dedicato al cuneo fiscale, da cui emergono i differenziali esistenti tra i Paesi che fanno parte dell'Organizzazione. Il calcolo viene effettuato applicando le normative fiscali e previdenziali vigenti alla retribuzione media, determinata per ogni Paese.

Dal rapporto "Taxing wages 2020", riferito all'anno 2019, emerge che l'Italia si è posizionata al terzo posto dopo Belgio e Germania per cuneo fiscale, pari al 48% del costo del lavoro. La percentuale è composta per il 16,8% di imposte personali sul reddito e per 31,2% di contributi previdenziali che ricadono in parte sul lavoratore (7,2%) ed in parte sul datore di lavoro (24,0%)¹²⁰.

Per effetto del Decreto Legge n. 3/2020, che ha ridotto gli oneri fiscali a carico dei lavoratori dipendenti con redditi fino a 40.000 euro lordi annui, nella graduatoria OCSE 2021 riferita all'anno 2020 l'Italia è scesa al quinto posto, dopo Belgio, Germania, Francia e Austria, per cuneo fiscale, pari al 46,0% del costo del lavoro. La percentuale è composta per il 14,8% di imposte personali sul reddito e per 31,2% di contributi previdenziali che ricadono in parte sul lavoratore (7,2%) ed in parte sul datore di lavoro (24,0%)¹²¹.

Il disegno della Legge di Bilancio 2022 prevede la riduzione del cuneo fiscale¹²², attraverso l'intervento sull'Irpef (Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche) e la revisione delle detrazioni per lavoro dipendente¹²³.

Il cuneo fiscale, infatti, è la somma di due componenti: l'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef), applicata anche al reddito di lavoro, ed i contributi previdenziali.

¹²⁰ <https://www.assolombarda.it/centro-studi/taxing-wages-2020-ocse-in-italia-cresce-il-cuneo-fiscale-nel-2019-arriva-al-48>

¹²¹ <https://www.assolombarda.it/centro-studi/taxing-wages-ocse-in-italia-diminuisce-il-cuneo-fiscale-nel-2020-scende-al-46>

¹²² <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/sostituto-dimposta/quotidiano/2021/11/26/salario-minimo-cuneo-fiscale-tutelare-lavoratori-senza-gravare-imprese>

¹²³ <https://quotidianolavoro.ilsole24ore.com/art/rapporto-lavoro/2021-11-25/irpef-quattro-aliquote-risparmi-tutti-redditi-punte-75percento-via-l-irap-autonomi-212615.php?uuiid=AEqP0Nz>

2.4 La tassazione del reddito di lavoro dipendente

2.4.1 L'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef)

E' chiaro che la retribuzione corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore (c.d. retribuzione lorda) non coincide, quantitativamente, con la retribuzione netta percepita: ciò si verifica in quanto la retribuzione lorda è assoggettata alle trattenute previdenziali (a carico del datore di lavoro e del lavoratore) e fiscali (imposta sul reddito delle persone fisiche).

Il presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, secondo l'art. 1 (Presupposto dell'imposta) del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), è "il possesso di redditi in denaro o in natura", ma nel Testo Unico non vi è una definizione generale di reddito. Vi è, invece, la definizione delle categorie reddituali (art. 6, TUIR – Classificazione dei redditi), tra le quali si trovano i redditi di lavoro dipendente, ex art. 6, lettera c), ed i redditi di lavoro autonomo, ex art. 6, lettera d)¹²⁴.

In tale elaborato, l'attenzione è rivolta al reddito di lavoro dipendente.

Rientrano all'interno del reddito di lavoro dipendente tutte le somme corrisposte in relazione a prestazioni svolte con il vincolo della subordinazione, elemento che qualifica il rapporto di lavoro dipendente.

La definizione di reddito di lavoro dipendente è contenuta nell'art. 49, comma 1, del TUIR (Redditi di lavoro dipendente), secondo il quale "sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro"¹²⁵.

La qualificazione del lavoro subordinato è fondata sul rapporto di subordinazione, sia ai fini fiscali che civilistici. Infatti, ai sensi dell'art. 2094 c.c. (Prestatore di lavoro subordinato), "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a

¹²⁴ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

¹²⁵ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"¹²⁶.

Il lavoratore subordinato, quindi, è colui che svolge un'attività alle dipendenze e sotto la direzione di altri, senza assunzione di rischi, rispettando un orario di lavoro, a fronte di una retribuzione periodica e prestabilita.

Il lavoro a domicilio è compreso nella categoria quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro, ossia quando vi è subordinazione tecnica del lavoratore rispetto all'imprenditore.

Rientrano nei redditi di lavoro dipendente tutte le somme ed i valori dei beni e servizi percepiti, a qualunque titolo, in relazione al rapporto di lavoro, comprese le erogazioni liberali ed i rimborsi spese, ad eccezione di quelli corrisposti per trasferte o trasferimenti e relativi a spese documentate, di competenza del datore ed anticipate dal dipendente.

Rientrano nella categoria anche "le pensioni di ogni tipo e gli assegni ad esse equiparati". L'espressione "pensioni di ogni tipo" implica che sono comprese non solo le pensioni che derivano da un rapporto di impiego o di servizio, ma anche le pensioni non derivanti da lavoro dipendente (i.e. pensioni di lavoratori autonomi, artigiani, imprenditori) e le pensioni di reversibilità e di invalidità. Sono escluse da imposizione, però, le pensioni che hanno natura risarcitoria (i.e. pensioni di guerra).

Il trattamento fiscale dei redditi da lavoro dipendente dipende dal luogo in cui è prestata l'attività lavorativa e dalla residenza del lavoratore. Infatti, ai sensi dell'art. 3, comma 1, TUIR (Base imponibile), "l'imposta si applica sul reddito complessivo del soggetto, formato per i residenti da tutti i redditi posseduti al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10 e per i non residenti soltanto da quelli prodotti nel territorio dello Stato"¹²⁷.

Dunque, se il lavoratore presta l'attività lavorativa in Italia, si hanno due possibilità: se il dipendente è residente in Italia tutti i redditi sono tassati in Italia secondo le modalità ordinarie o con la tassazione separata; se, invece, il dipendente non è residente in Italia, rilevano, ai fini Irpef, i soli redditi prodotti nel territorio dello Stato, con l'esclusione dei redditi dei lavoratori non residenti ed inviati in Italia per un'attività occasionale (i.e.

¹²⁶ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹²⁷ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

trasferte e missioni). Se, invece, il lavoratore presta l'attività all'estero, valgono altre regole.

Quanto al momento impositivo, il criterio ai fini della tassazione Irpef è quello "di cassa". In caso, però, di redditi corrisposti in natura, bisogna fare riferimento al momento in cui il bene o il servizio fuoriesce dalla disponibilità del datore di lavoro ed entra in quella del lavoratore.

La regola basilare, in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente, è contenuta nell'art. 51 del TUIR (Determinazione del reddito di lavoro dipendente): "il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"¹²⁸.

Da tale disposizione si desume, in primo luogo, che i redditi di lavoro sono imponibili non quando maturano, ma nel periodo di imposta in cui sono percepiti; per i redditi in natura, invece, si tiene conto del momento in cui il lavoratore fruisce del servizio o riceve il bene.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 51, comma 1, del TUIR, esiste il "criterio di cassa allargato", ovvero "si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di Gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono"¹²⁹.

Ai sensi dell'art. 51 del TUIR, si comprende, inoltre, che la retribuzione imponibile è costituita da tutti i compensi (c.d. onnicomprensività) e che sono tassabili non solo i redditi monetari, ma anche quelli in natura ("valori in genere").

Il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutti i compensi percepiti "in relazione al rapporto di lavoro": il reddito imponibile, dunque, non è soltanto quello derivante dal lavoro effettivamente svolto, ma anche quello che, derivando dal rapporto di lavoro, prescinde da prestazioni effettivamente svolte (i.e. indennità di malattia, di maternità, etc.). La retribuzione fiscalmente imponibile è un concetto onnicomprensivo, con le sole deroghe previste espressamente.

Dunque, la retribuzione può comprendere diverse componenti, originate sia in ragione del lavoro prestato, sia in forza del contratto di lavoro. A tal proposito, si distingue tra

¹²⁸ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

¹²⁹ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

retribuzione diretta ed indiretta. La prima è formata dalle somme in denaro, o in natura, percepite in relazione al rapporto di lavoro. La seconda, invece, è corrisposta in casi particolari e non è legata all'effettiva prestazione di lavoro (i.e. indennità per maternità o disoccupazione). Anche le somme erogate dal datore di lavoro in sostituzione dei giorni di riposo non goduti e le indennità per ferie non godute concorrono a formare la base imponibile.

E' dunque reddito di lavoro dipendente innanzitutto la retribuzione, che comprende il salario o stipendio, le indennità, gli scatti di anzianità, i compensi per lavoro straordinario, le diarie, gli interessi, la rivalutazione monetaria, il trattamento di fine rapporto, eccetera. Le somme, invece, che vengono percepite dal lavoratore quando cessa il rapporto di lavoro (i.e. TFR, indennità di preavviso, etc.) sono redditi di lavoro dipendente, ma sono soggette al meccanismo della tassazione separata, ex art. 17 del TUIR (Tassazione separata)¹³⁰.

Inoltre, le componenti delle retribuzioni erogate a livello aziendale per premi di risultato sono escluse dalla tassazione ordinaria ed assoggettate ad un prelievo proporzionale del 10%, sostitutivo dell'Irpef e delle addizionali a tale imposta. La norma riguarda i titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro (nell'anno precedente), appartenenti al settore privato; la retribuzione agevolata non può eccedere i 3.000 euro lordi (4.000 per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro). I premi di risultato devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali e di ammontare variabile. La loro corresponsione deve essere legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri che sono stati definiti in un apposito decreto attuativo (v. capitolo 3 – paragrafo 3.2.2).

Sono, in generale, compresi tra i redditi imponibili di lavoro dipendente tutti i proventi corrisposti dal datore di lavoro, che si collegano allo status di lavoratore, tra cui, con le precisazioni del caso, i rimborsi, le liberalità e le indennità. Non sono, invece, tassabili gli assegni familiari.

Il lavoratore subordinato può percepire la retribuzione in denaro o con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura, ex art. 2099, comma

¹³⁰ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrato.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

3, del codice civile¹³¹. La nozione di compensi in natura, ai fini della valutazione ai fini fiscali, non appare chiara ed univoca.

I compensi in natura sono talvolta denominati fringe benefits, in quanto sono aggiunti alla normale retribuzione in denaro, ed attribuiti ad alcune categorie di lavoratori, per lo più dirigenti. Alcuni fringe benefits sono stati ideati per fini di elusione fiscale, ma, spesso, sono sorti per incentivare la produttività dei dipendenti, per legarli all'impresa, per motivi di prestigio dell'impresa. Di seguito i fringe benefits più utilizzati: uso privato di autovetture aziendali, di telefoni cellulari, speciali assicurazioni contro la malattia o la vecchiaia, mense scontate, attività dopolavoristiche e ricreative, uso di abitazioni di servizio, doni in natura, contributi scolastici ed iscrizioni a club. Ci si riferisce a questo tipo di prestazioni con il nome di welfare aziendale.

I fringe benefits possono essere dati al lavoratore sia dal datore di lavoro sia da terzi, e possono fruirne anche i familiari del lavoratore: in ogni caso, essi sono tassati come redditi del lavoratore, e sono quantificati in base al valore normale, ex art. 51, comma 3, del TUIR¹³². Ai fini di semplificare l'applicazione dell'imposta, i fringe benefits non sono tassati quando sono di modico valore, ossia quando il loro valore complessivo non supera, nel periodo di imposta, l'importo di 258,23 euro.

In generale, tutti i compensi in natura (i.e. beni o servizi) sono tassati, ma sono previste alcune eccezioni, ex art. 51 del TUIR¹³³. In particolare, l'art. 51, comma 2, lettera a), del TUIR, dispone che "non concorrono a formare il reddito i contributi previdenziali ed assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale [...] per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20 (eventuali contributi versati in aggiunta concorrono a formare il reddito soltanto per la parte eccedente)"¹³⁴. Inoltre, non sono tassate, ad esempio, le prestazioni di vitto (mensa aziendale, ticket restaurant fino a 5,29 euro al

¹³¹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹³² Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

¹³³ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

¹³⁴ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

giorno), le prestazioni di servizi di trasporto collettivo, e le somme erogate per frequenza di asili nido (ex art. 51, comma 2, TUIR)¹³⁵.

Sono tassate le indennità risarcitorie, quando il risarcimento sostituisce un reddito, ma non quando il risarcimento non ha natura retributiva. Perciò, sono ritenute tassabili, ad esempio, l'indennità di contingenza per i lavoratori privati, l'indennità di malattia, di maternità, di rischio, di trasferta, e le somme corrisposte in occasione di trasferimenti e cambiamenti di sede.

Per le indennità ed i rimborsi delle spese sostenute in caso di trasferta, ovvero lo spostamento provvisorio e temporaneo del lavoratore per motivi di lavoro, sono previste delle regole ad hoc, in quanto si distingue tra le trasferte all'interno del territorio comunale e quelle fuori dal Comune dove ha sede il datore di lavoro.

Se il datore di lavoro corrisponde delle somme a titolo risarcitorio, ovvero in sostituzione di redditi perduti, è soggetta a tassazione la sola parte che deriva da "lucro cessante". Non sono, invece, tassate eventuali somme percepite per coprire una perdita patrimoniale (c.d. danno emergente).

L'onnicomprensività comporta che fanno parte della base imponibile anche le liberalità che il lavoratore riceve dal datore di lavoro, dato che esse non sono fatte con animus donandi, ma sono "liberalità remuneratorie" (i.e. compensi ricevuti sotto forma di partecipazioni agli utili). Inoltre, del reddito di lavoro dipendente possono far parte anche somme non corrisposte dal datore di lavoro ma da terzi, ad esempio, le indennità previdenziali dovute dall'Inps (i.e. indennità di malattia, maternità, disoccupazione, integrazioni salariali) o dall'Inail (i.e. indennità per inabilitazione temporanea).

Quanto alla tassazione dei redditi di lavoro dipendente, questa può essere ordinaria o separata, come nel caso del trattamento di fine rapporto.

La tassazione avviene attraverso l'applicazione delle ritenute alla fonte da parte del datore di lavoro, ex art. 23, commi 1 e 2, del D.P.R. n. 600/1973¹³⁶; inoltre, i redditi di lavoro sono soggetti a ritenuta nel periodo in cui sono effettivamente corrisposti, in quanto viene adottato il criterio di cassa.

La tassazione ordinaria prevede, innanzitutto, l'applicazione delle aliquote progressive sulla base imponibile, calcolata sottraendo dal reddito complessivo le deduzioni, ottenendo così l'imposta lorda.

¹³⁵ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf

¹³⁶ D.P.R. n. 600/1973: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1973/10/16/073U0600/sg>

Per i redditi di lavoro dipendente non è ammessa la deduzione analitica dei costi, infatti il reddito imponibile è un reddito lordo: non sono previste deduzioni dei costi sostenuti per la produzione del reddito. Per tale ragione, la detrazione prevista per i redditi di lavoro dipendente ed assimilati ha anche la funzione di sostituire, in via forfetaria, la deduzione dei costi.

Dal reddito complessivo, però, vengono dedotti alcuni oneri che sono strettamente legati al reddito di lavoro dipendente, ovvero i contributi previdenziali ed assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge ed i contributi versati per le forme pensionistiche complementari. L'importo deducibile non può superare i 5.164,54 euro (7.746,86 per i lavoratori di prima occupazione nei primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche) e comprende anche i contributi eventualmente versati dal datore di lavoro.

Le aliquote sono crescenti per scaglioni di reddito, ai sensi dell'art. 11 del TUIR (Determinazione dell'imposta)¹³⁷. Tuttavia, la misura delle aliquote è soggetta a modifiche frequenti. Secondo la disciplina oggi vigente, le aliquote legali dell'Irpef sono cinque, e si applicano sui cinque scaglioni di reddito di riferimento: si paga il 23% su redditi fino a 15.000 euro, il 27% su redditi da 15.000 a 28.000 euro, il 38% su redditi da 28.000 a 55.000 euro, il 41% su redditi da 55.000 a 75.000 euro, ed il 43% su redditi superiori a 75.000 euro.

Le aliquote non includono l'addizionale obbligatoria dell'1,23% commisurata al reddito imponibile a favore delle Regioni. Inoltre, sia le Regioni sia i Comuni hanno la potestà di introdurre addizionali all'Irpef, entro limiti stabiliti dalla legge. L'espressione dell'autonomia tributaria dei livelli inferiori di governo ha quindi l'effetto di rendere differenziato, anche se in misura controllata, l'onere dell'imposta personale.

La nuova riforma fiscale è orientata a portare ad una revisione degli scaglioni e delle aliquote, alleggerendo il carico fiscale, riducendo scaglioni ed aliquote da cinque a quattro¹³⁸.

Successivamente, dall'imposta lorda si sottraggono le detrazioni spettanti e si ottiene l'imposta netta.

¹³⁷ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

¹³⁸ <https://www.informazionefiscale.it/IRPEF-2022-aliquote-scaglioni-calcolo-novita>

Le detrazioni dall'imposta possono riguardare, ad esempio: familiari a carico, detrazioni specifiche per lavoro dipendente oppure eventuali imposte pagate all'estero a titolo definitivo, se il reddito di lavoro dipendente è stato prodotto e tassato anche all'estero.

In generale, dall'imposta lorda si scomputano tre specie di detrazioni: per carichi di famiglia, per lavoratori dipendenti e pensionati, per oneri personali. Inoltre, a partire dal 2015, è stata introdotta una misura di riduzione della pressione fiscale destinata ai lavoratori dipendenti sotto forma di credito d'imposta: si tratta di 960 euro annui destinati ai contribuenti che abbiano redditi complessivi non superiori a 24.600 euro. Tale importo si riduce progressivamente fino ad annullarsi a 26.600 euro.

In particolare, le detrazioni per carichi di famiglia sono attribuite a chi ha familiari a carico, ad esempio il coniuge, i figli minorenni, oppure altri familiari per i quali vi è obbligo di mantenimento; l'importo di tali detrazioni decresce al crescere del reddito complessivo, ex art. 12 del TUIR (Detrazioni per carichi di famiglia)¹³⁹: ciò è motivato, oltre che da ragioni di gettito, da motivi di equità verticale, poiché bisogna tenere conto delle condizioni di maggior bisogno dei contribuenti più poveri.

Altre detrazioni sono attribuite a chi ha redditi di lavoro dipendente ed alcuni redditi assimilati, ai pensionati ed a chi ha redditi di lavoro autonomo o d'impresa di ammontare minimo, ex art. 13 del TUIR (Altre detrazioni)¹⁴⁰.

Queste detrazioni sono proporzionate, in misura decrescente, all'ammontare del reddito complessivo e concorrono a realizzare la progressività del tributo, insieme alle aliquote.

Ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera c-bis), del TUIR (Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente), sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente i redditi di collaborazione coordinata e continuativa, ossia i redditi "percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione, a favore di un determinato soggetto, nel quadro di un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita [...]"¹⁴¹.

¹³⁹ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

¹⁴⁰ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

¹⁴¹ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

A titolo esemplificativo, sono indicati, come rientranti in questa categoria: le cariche di amministratore, sindaco e revisore di società, associazioni ed altri enti con o senza personalità giuridica, la collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, la partecipazione a collegi e commissioni (i.e. commissioni di esami).

Ai redditi derivanti da collaborazione coordinata e continuativa si applicano tutte le regole dei redditi da lavoro dipendente, comprese quelle relative alle ritenute ed ai fringe benefits. Condizione perché tali redditi siano assimilati a quelli di lavoro dipendente è che non rientrino nell'oggetto di arte o professione, altrimenti sarebbero attratti nella sfera dei redditi di lavoro autonomo.

Questa disposizione consente a figure di lavoratori occasionali e precari, che svolgono attività che, solo in parte, si differenziano da quelle del lavoratore dipendente (c.d. parasubordinati), di usufruire delle detrazioni a questi spettanti.

2.4.2 I contributi previdenziali

Il cuneo fiscale è formato da due componenti, ovvero le trattenute fiscali (i.e. imposta sul reddito delle persone fisiche), di cui sopra, e quelle previdenziali, che verranno di seguito approfondite. Infatti, il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutti i compensi in denaro ed in natura percepiti nel periodo di imposta in dipendenza del rapporto di lavoro, al netto dei contributi sociali a carico dei datori di lavoro e di quelli a carico del lavoratore.

Per contributi si intendono i versamenti obbligatori, calcolati in percentuale sulla retribuzione o sul reddito di lavoro, che devono essere eseguiti a favore di un ente preposto, e che sono destinati al finanziamento di prestazioni previdenziali o assistenziali. Si individuano, infatti, due tipologie di contributi: i contributi assistenziali, che vengono versati all'INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) o all'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) per ottenere una copertura dei rischi connessi a malattie ed infortuni sul lavoro, ed i contributi previdenziali, che vengono versati all'INPS (per il settore privato) o all'ANPDAP (per il settore pubblico) al fine di ottenere le prestazioni pensionistiche al termine della vita lavorativa.

Dunque, la contribuzione assicura il lavoratore contro eventi che possono renderlo non idoneo alla prestazione lavorativa: consiste, quindi, in un "premio assicurativo" che si

paga per assicurare il lavoratore per un determinato evento come, ad esempio, la malattia, la maternità, la disoccupazione o la pensione¹⁴².

Il finanziamento delle prestazioni previdenziali ed assistenziali è realizzato tramite l'imposizione in percentuale di specifici contributi sulla retribuzione corrisposta al lavoratore. Ai sensi dell'art. 2115 del codice civile (Contribuzioni), l'obbligo contributivo è la diretta conseguenza dell'obbligo assicurativo: quest'ultimo sorge nel momento stesso in cui le prestazioni di un lavoratore vengono utilizzate, nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, da un altro soggetto che assume la qualificazione giuridica di datore di lavoro. Il rapporto assicurativo coinvolge tre soggetti, ovvero: datore di lavoro (c.d. assicurante), lavoratore (c.d. assicurato) ed ente previdenziale (c.d. assicuratore). L'onere contributivo grava sia sul lavoratore, mediante una trattenuta sulla retribuzione lorda, sia sul datore di lavoro, ma, l'obbligo del pagamento è completamente a carico del datore di lavoro, che deve obbligatoriamente versare le trattenute all'ente previdenziale entro il 16 del mese successivo a quello dell'ultimo periodo di paga. Il datore di lavoro, quindi, versa sia i contributi a suo carico sia quelli a carico del lavoratore: i contributi vengono, in parte, detratti dalla busta paga del lavoratore, ed, in parte, pagati dal datore di lavoro.

Ai fini previdenziali ed assistenziali, infatti, i datori di lavoro che assumono lavoratori dipendenti, sono tenuti ad assolvere gli obblighi nei confronti dell'INPS, mediante la trasmissione mensile di apposite dichiarazioni retributive e contributive contenenti le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi previdenziali ed effettuando i corrispettivi pagamenti¹⁴³.

Il versamento dei contributi previdenziali è sempre obbligatorio e decorre dall'inizio di qualunque attività lavorativa: in nessun caso il dipendente ed il datore di lavoro possono esimersi dalla contribuzione che deriva dall'obbligo assicurativo ed è nullo qualunque patto tra gli stessi volto ad evitare la contribuzione.

Agli enti di previdenza è affidata la riscossione dei contributi, l'erogazione delle prestazioni ed il controllo della corretta applicazione delle norme.

Tra prestazioni e contributi c'è un rapporto di corrispondenza (c.d. concezione assicurativa del rapporto previdenziale), quindi alcune prestazioni previste per i lavoratori dipendenti di un settore di attività possono non esserlo per altri settori. Il

¹⁴² <https://www.inps.it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-europea/contributi-previdenziali>

¹⁴³ <https://www.inps.it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-europea/per-le-imprese/contributi-previdenziali>

regime contributivo applicabile, infatti, è strettamente collegato al tipo di inquadramento previdenziale, cioè al settore economico e merceologico a cui viene assegnata l'azienda, in seguito alla presentazione della denuncia di inizio attività.

La nozione di retribuzione da assoggettare a contributi fa riferimento alla definizione di reddito di lavoro dipendente valida ai fini fiscali (ex art. 12, l. n. 153/1969¹⁴⁴; ex d. lgs. n. 314/1997¹⁴⁵; Circolare del Ministero delle Finanze, n. 326/E/1997¹⁴⁶): sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro (ex artt. 49, comma 1, e 51 del TUIR)¹⁴⁷.

Pertanto, vi rientrano tutte le erogazioni patrimoniali che hanno causa nel rapporto di lavoro in senso lato, senza il vincolo di una rigida corrispettività con la prestazione lavorativa. In generale, sono soggette a contribuzione le somme dirette a compensare la prestazione lavorativa, ordinaria e straordinaria. La retribuzione imponibile è, quindi, costituita da: paga base, indennità di contingenza, EDR, scatti di anzianità, eventuali superminimi, maggiorazione per lavoro straordinario, provvigioni, partecipazione agli utili, ed ogni altro compenso corrisposto anche in forma unica annuale in funzione dell'attività lavorativa o comunque riconducibile all'andamento aziendale, mensilità aggiuntive, utile o minimo di cottimo. La retribuzione base è soggetta interamente a contribuzione sia nella misura intera mensile, sia per la quota inferiore che deriva da eventuali riduzioni della prestazione lavorativa (i.e. lavoro part-time, inizio o cessazione della collaborazione nel corso del mese, assenze non retribuite).

Oltre ai compensi in denaro, al lavoratore possono essere corrisposti beni non monetari (c.d. compensi in natura): anche questi rientrano nella retribuzione imponibile, seppur con una serie di limitazioni ed eccezioni.

Dunque, per la determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi occorre considerare tutte le somme ed i valori a qualunque titolo maturati nel periodo di riferimento, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta, con alcune eccezioni.

¹⁴⁴ Legge n. 153/1969: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1969-04-30;153!vig=>

¹⁴⁵ Decreto legislativo n. 314/1997: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/09/19/097G0343/sg>

¹⁴⁶ Ministero delle Finanze, circolare n. 326/1997:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/12/30/97A10414/sg>

¹⁴⁷ Testo Unico delle Imposte sui Redditi:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+dicembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

Nonostante l'armonizzazione tra imponibile fiscale e previdenziale, emergono alcune differenze sostanziali: per la determinazione dell'imponibile contributivo si applica il principio di competenza, in base al quale sono compresi anche i valori dovuti per legge, regolamento, contratto collettivo o individuale sebbene non ancora corrisposti.

Fanno eccezione al principio di competenza nella determinazione dell'imponibile contributivo: i compensi arretrati e differiti (ad esempio i conguagli con effetto retroattivo e le gratifiche annuali), che sono assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione, sempre che vengano rispettati i termini stabiliti legalmente e contrattualmente, e le componenti variabili della retribuzione (i.e. indennità di trasferta e straordinari), che possono essere computate nel mese successivo a quello di riferimento.

L'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali per legge (ex art. 1, d. l. n. 338/89, convertito in l. n. 389/89)¹⁴⁸ deve essere almeno pari a quello fissato dalla contrattazione nazionale di settore. Se, invece, gli accordi sindacali o il contratto individuale di lavoro prevedono una retribuzione superiore, la contribuzione deve essere parametrata a quest'ultima.

La legge, inoltre, consente alla contrattazione collettiva di stabilire clausole limitative dell'incidenza di determinati compensi sugli istituti retributivi diretti o indiretti. Ciò assume rilevanza ai fini contributivi, dal momento che l'INPS non può contestare la riduzione della retribuzione imponibile che deriva da accordi collettivi in materia.

Quanto agli accordi integrativi aziendali, questi possono stabilire che gli emolumenti introdotti in aggiunta a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro non incidano sugli istituti retributivi diretti o indiretti, compresi quelli previsti dalla legge.

Le clausole di determinazione contrattuale dell'incidenza retributiva dei compensi sono valide a condizione che gli accordi collettivi vengano depositati entro 30 giorni dalla data di stipulazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro (c.d. DTL) e presso la competente sede degli Enti previdenziali coinvolti.

Nel caso di rapporti di lavoro subordinato, il calcolo dei contributi previdenziali viene effettuato applicando determinate aliquote alla retribuzione lorda, sempre nel rispetto di determinati minimali di retribuzione imponibile previsti dalla legge: le aliquote, stabilite dalla legge, sono in parte a carico del datore di lavoro ed in parte a carico del lavoratore. L'aliquota percentuale (a carico di entrambe le parti del rapporto) da

¹⁴⁸ Legge n. 389/1989: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1989-12-07;389!vig=>

applicare alla retribuzione imponibile è composta da una serie di voci specifiche riferite alle diverse gestioni previdenziali ed assistenziali dell'INPS.

L'aliquota della contribuzione, ai fini pensionistici, è pari al 9,19% dell'imponibile previdenziale a carico del lavoratore, mentre l'aliquota a carico del datore di lavoro è pari al 23,81%¹⁴⁹: il datore di lavoro è tenuto a pagare i due terzi dei contributi previdenziali, mentre il restante terzo spetta al lavoratore, fermo restando che entrambi i contributi devono essere versati all'ente previdenziale dal datore di lavoro.

Alcuni contributi sono dovuti in misura diversa a seconda del settore economico di appartenenza, ed altri sono dovuti unicamente dalle imprese che superano determinate dimensioni occupazionali.

La scelta di quali assicurazioni attivare per il lavoratore ed il contributo da versare è imposta dalla legge, che stabilisce l'applicabilità o meno di determinate assicurazioni nei diversi settori di attività. Per questo, l'INPS attribuisce con esattezza l'inquadramento aziendale: ad esso, infatti, è collegato il complesso delle assicurazioni sociali applicabili ai lavoratori. Le contribuzioni di finanziamento delle assicurazioni assistenziali (i.e. malattia, maternità, etc.), nonché delle altre assicurazioni previdenziali, sono fissate, talvolta, in misura diversa a seconda del settore produttivo di appartenenza dell'azienda.

Oltre alla contribuzione obbligatoria, a favore dei lavoratori dipendenti sono previste tre diverse forme di previdenza o assistenza integrativa: i fondi pensione di previdenza complementare, i fondi di previdenza ed assistenza integrativa e le polizze cumulative (i.e. infortuni, vita e sanitarie).

Tuttavia, il regime del prelievo previdenziale obbligatorio si fonda sul c.d. principio del lordo: ciò significa che le quote a carico del lavoratore destinate a forme previdenziali integrative, assistenziali o assicurative non riducono la retribuzione imponibile ai fini della contribuzione obbligatoria e sono soggette a contribuzione secondo le regole generali.

Esaminati gli aspetti fondamentali della retribuzione, nel capitolo successivo si tratterà la c.d. retribuzione flessibile e gli interventi legislativi che hanno introdotto ipotesi di decontribuzione e detassazione della retribuzione.

¹⁴⁹ <https://www.inps.it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-europea/per-le-imprese/modalita-di-calcolo-dei-contributi-previdenziali>

CAPITOLO 3: FLESSIBILITA', DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

In questo capitolo si approfondirà il tema della flessibilità, con riferimento alla retribuzione. Inoltre, si illustreranno gli interventi legislativi legati alla detassazione e decontribuzione dell'istituto.

3.1 La “flexicurity”: flessibilità e sicurezza

La “flexicurity”, ovvero la flessicurezza, viene talvolta considerata un modello per il mercato del lavoro, in quanto può unificare i sistemi di intervento inerenti le politiche per l'implementazione dell'occupazione e può dar vita ad un sistema di welfare comunitario. Il termine “flexicurity” è stato coniato unendo due parole, ovvero flessibilità e sicurezza: la prima rappresenta una preconditione per la seconda, e viceversa. L'interazione tra flessibilità e sicurezza, e non la preminenza dell'una sull'altra, è fondamentale per affrontare i cambiamenti dovuti alla globalizzazione ed ai cambiamenti geografici (v. introduzione). Un efficace sistema di flexicurity è caratterizzato da una combinazione di politiche in grado di coniugare competitività economica ed equità sociale, flessibilità del lavoro e sicurezza delle persone, innovazione socio-tecnologica e partecipazione dei lavoratori nella gestione del cambiamento. La flexicurity permette, dunque, di ottenere efficienza economica e, contemporaneamente, garantisce alti livelli di sicurezza sociale.

Nello specifico, con il termine “security” si fa riferimento ai sussidi, integrativi o sostitutivi del reddito, che vengono erogati per superare i periodi di transizione da un lavoro ad un altro. Questi, però, non devono scoraggiare gli individui ad uscire dall'occupazione, in quanto quest'ultima deve rimanere sempre la scelta più conveniente. Ton Withagen e Frank Tros¹⁵⁰ hanno individuato quattro tipologie di security: sicurezza del posto di lavoro, dell'occupazione, del reddito e la combination security, ovvero la possibilità di conciliare i tempi di vita lavorativa con quelli privati e sociali.

¹⁵⁰ Ton Withagen e Frank Tros, *The Concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*, 2004

Alle quattro tipologie di security, Ton Withagen e Frank Tros¹⁵¹ affiancano il termine flexibility, che raggruppa quattro diverse tipologie di flessibilità, ovvero: la flessibilità numerica interna, esterna, funzionale e salariale.

Secondo gli autori, flessibilità e sicurezza si combinano in modi e su livelli diversi, ma sempre secondo una specifica politica di trade-off: così facendo, le politiche di flexicurity sottendono un mercato del lavoro che contiene e garantisce livelli di flessibilità e sicurezza, ben oltre il livello minimo.

In tale elaborato, nel capitolo 1 è stato affrontato il tema della flessibilità, facendo riferimento alla flessibilità funzionale: sono state analizzate, infatti, le numerose tipologie contrattuali vigenti nel nostro Paese, che si discostano dalla tradizionale forma di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato. Per flessibilità funzionale, infatti, s'intende la capacità dell'impresa di riorganizzare i propri lavoratori su diverse mansioni, differenti luoghi e tipi di lavoro.

In questo capitolo, verrà richiamata la forma contrattuale dell'apprendistato, per affrontare il tema della detassazione e decontribuzione della retribuzione.

Inoltre, verrà approfondita un'ulteriore tipologia di flessibilità, ovvero quella salariale (nello specifico: variabilità e flessibilità della retribuzione). Il tema della flessibilità della retribuzione risulta ampio e complesso, in quanto si riscontrano più forme di flessibilità. In particolare, verrà trattata la flessibilità correlata a tecniche retributive legate ai risultati dell'impresa (c.d. retribuzione variabile), e quella salariale, riferita alla possibilità di differenziare la retribuzione in ragione del luogo nel quale si svolge la prestazione lavorativa.

3.2 La flessibilità e la variabilità della retribuzione

Il problema occupazionale non viene più affrontato, come avveniva in passato, solo attraverso l'incremento della flessibilità degli orari o l'articolazione delle tipologie contrattuali di lavoro (v. capitolo 1), ma anche attraverso l'attenuazione delle rigidità retributive che caratterizzavano le politiche salariali in passato. Tali rigidità dipendevano, principalmente, dagli automatismi retributivi (i.e. indennità di contingenza, scatti di anzianità), dalla politica salariale egualitaria perseguita a livello collettivo, e dalla nozione onnicomprensiva della retribuzione diffusa in giurisprudenza.

¹⁵¹ Ton Withagen e Frank Tros, *The Concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*, 2004

Nel corso degli anni, si è assistito al superamento progressivo di questi fattori di rigidità, e si riscontra la tendenza a conferire alla retribuzione caratteristiche di variabilità.

Tuttavia, è necessario distinguere la flessibilità dalla variabilità della retribuzione.

Con il termine “flessibilità della retribuzione” si fa riferimento ai meccanismi che incidono sulla misura della retribuzione: viene operata una riduzione negoziata del trattamento economico percepito dal lavoratore, nei limiti consentiti dalla legge. Viene, quindi, previsto un più basso livello salariale d’ingresso in azienda: in questo modo, si ottiene un contenimento del costo del lavoro che permette sia di evitare il licenziamento di personale in eccedenza, sia di incentivare nuove assunzioni.

Con l’espressione “variabilità della retribuzione”, non si fa riferimento al tempo, alla quantità, o alla qualità del lavoro, bensì al conseguimento di risultati di produttività, redditività, qualità e/o competitività dell’impresa. Ciò permette di subordinare una quota delle erogazioni retributive all’acquisizione, da parte dell’impresa, di una maggiore ricchezza o competitività sul mercato. Inoltre, correlando una porzione della retribuzione alla performance generale dell’impresa, si stimola la partecipazione dei lavoratori al conseguimento di obiettivi collettivi, sviluppando in essi senso di cooperazione, di appartenenza all’azienda e di responsabilità.

In generale, sia le politiche di flessibilità (v. paragrafo 3.2.1) sia quelle di variabilità (v. paragrafo 3.2.2), accrescono l’elasticità di risposta dell’impresa agli stimoli del mercato.

3.2.1 La flessibilità della retribuzione: i contratti di riallineamento ed i contratti d’area

La flessibilità della retribuzione riguarda la misura della retribuzione: viene operata una riduzione negoziata del trattamento economico percepito dal lavoratore, nei limiti consentiti dalla legge.

In primo luogo, la flessibilità della retribuzione può essere esaminata con riferimento alla possibilità di una sua graduazione in ragione delle condizioni socio-economiche territoriali: ridimensionando il costo del lavoro per zone geografiche, si potrebbe stimolare l’occupazione e gli investimenti nelle aree meno “sviluppate” del Paese (i.e. aree meridionali dell’Italia).

Tale orientamento, però, pone numerosi problemi in relazione alla possibilità di porre dei limiti al potere di adeguamento giudiziale, nel momento in cui quest’ultimo diviene uno strumento di differenziazione salariale fondato su elementi come il costo della vita,

o le particolari condizioni socio-economiche della zona dove s'instaura il rapporto di lavoro e viene effettuata la relativa prestazione.

La distinzione di livelli retributivi in ragione della collocazione geografica del lavoratore (c.d. zone o gabbie salariali) è stata a lungo tempo osteggiata dai sindacati. Alcune disposizioni legislative, però, hanno concesso alle associazioni comparativamente più rappresentative di stabilire mediante accordi provinciali, i c.d. contratti di riallineamento, retribuzioni temporaneamente inferiori a quelle previste dai contratti collettivi nazionali, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva in aree con un tenore di vita inferiore rispetto alla media nazionale e con un tasso di disoccupazione superiore (ex art. 5, d. l. n. 510/1996¹⁵², convertito in l. n. 608/1996¹⁵³; ex art. 23, l. n. 196/1997¹⁵⁴; ex artt. 44 e 63, comma 3, l. n. 488/1999¹⁵⁵; ex art. 116, commi 1-5, l. n. 388/2000¹⁵⁶).

In accordo con tali interventi legislativi, alcuni economisti sostengono che la possibilità di articolare il salario per zone geografiche potrebbe stimolare una ripresa degli investimenti e dell'occupazione, soprattutto nelle aree meridionali del Paese.

Al contrario, alcuni interpreti sostengono che non sempre le analisi economiche possono tradursi in regole giuridiche, soprattutto in presenza di una Costituzione rigida: infatti, la norma dell'art. 36 della Costituzione non sembra consentire una differenziazione della retribuzione in ragione del luogo geografico in cui viene prestato il lavoro, non indicativo, oltretutto, di "diversità" nella qualità e quantità del lavoro.

Sul versante giudiziario, però, ai fini di differenziare la retribuzione del lavoratore in ragione delle diverse condizioni territoriali, si è fatto leva proprio sull'art. 36 della Costituzione, che stabilisce, con disposizione immediatamente precettiva, che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa¹⁵⁷.

¹⁵² Decreto legge n. 510/1996: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/01/27/097A0420/sg>

¹⁵³ Legge n. 608/1996: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1996/11/30/096G0635/sg>

¹⁵⁴ Legge n. 196/1997: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/07/04/097G0227/sg>

¹⁵⁵ Legge n. 488/1999 (Legge di Bilancio 2000):

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1999-12-27&atto.codiceRedazionale=099G0567

¹⁵⁶ Legge n. 388/2000 (Legge di Bilancio 2001):

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2000-12-29&atto.codiceRedazionale=000G0441

¹⁵⁷ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

Sul piano contrattuale, invece, si pongono i contratti collettivi di riallineamento (o di gradualità), che, come si è detto sopra, hanno trovato riscontro da parte dello stesso legislatore (ex art. 5, l. n. 608/1996; ex art. 23, l. n. 196/1997; ex art. 75, d. lgs. n. 44/1948; ex artt. 44 e 63, comma 3, l. n. 448/1999; art. 116, commi 1-5, l. n. 388/2000), ed i contratti d'area.

Più recentemente, l'Accordo quadro del 22 Gennaio 2009, di riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali, ha stabilito che, tramite accordi a livello aziendale o territoriale, si possono definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria¹⁵⁸.

L'autonomia affidata alla contrattazione collettiva c.d. decentrata (aziendale o territoriale) nel determinare singoli istituti economici o normativi, deve rispettare, però, alcuni limiti fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale. Va ricordato che, nel nostro Paese, non esiste una legislazione sul salario minimo (presente, invece, in altri paesi europei). Pertanto, la giurisprudenza, ai fini di fissare la retribuzione "sufficiente" (ex art. 36 della Cost.) del prestatore di lavoro, ha stabilito che questa debba essere individuata nei minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria: gli standards fissati da quest'ultima rappresentano un indice ragionevolmente sicuro del "giusto salario" in determinate condizioni di mercato (v. capitolo 2). La Corte Suprema, però, ha precisato che, ai fini dell'apprezzamento del giudice del merito, il riferimento ai minimi sindacali deve essere ritenuto come meramente "facoltativo": ciò significa che, quando il giudice è chiamato a determinare l'ammontare della retribuzione sufficiente ex art. 36 della Cost., può discostarsi dalle tariffe salariali indicate nella contrattazione collettiva di categoria, purché venga fornita una congrua e sufficiente motivazione della diversa retribuzione da lui ritenuta conforme al parametro costituzionale di cui all'art. 36 Cost., fondando il suo convincimento, ad esempio, sulla natura e sulla qualità del lavoro svolto, oppure su nozioni di comune esperienza. L'ampia discrezionalità lasciata al giudice, ai fini della determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente, ha portato a considerare anche le condizioni socio-economiche territoriali proprie del luogo in cui il lavoratore presta la propria opera: ciò sul presupposto che la contrattazione collettiva nazionale di categoria

¹⁵⁸ Accordo quadro 22 Gennaio 2009: <https://www.assolombarda.it/servizi/informazioni-economiche/informazioni/accordo-quadro-sulla-riforma-degli-assetti-contrattuali-del-22-gennaio-2009/view>

non considera la sostanziale diversità di condizioni socio-economiche esistenti tra le varie zone del paese. In questo senso, è stata riconosciuta recentemente la legittimità della determinazione giudiziale della retribuzione in misura inferiore rispetto allo standard collettivo di settore, in considerazione del minor costo della vita nella regione. Spesso, però, si confonde il “costo della vita” con il “costo del lavoro”, quest’ultimo sopportato dalla singola impresa e determinato dall’applicazione del contratto collettivo: il costo del lavoro riguarda l’alleggerimento degli oneri economici a beneficio del datore di lavoro, e, quindi, non è strettamente correlato al principio costituzionale della sufficienza della retribuzione. In ogni caso, il giudice deve controllare l’adeguatezza dello standard minimo collettivo, soprattutto in considerazione della possibile svalutazione di tale tariffa conseguente all’aumento del costo della vita: al giudice è, quindi, affidata una funzione di controllo della perdurante attualità delle tariffe, quando dalla negoziazione è trascorso un rilevante lasso di tempo.

Tuttavia, in presenza di alcune circostanze particolari, si riscontra la necessità, in sede giudiziale, di ridurre il livello retributivo minimo.

La giurisprudenza di merito, in determinate aree del Mezzogiorno, ha più volte ritenuto di dover attestare l’individuazione della sufficienza della retribuzione ex art. 36 Cost. ad un livello inferiore a quello stabilito dai minimi salariali previsti dal contratto collettivo.

La Corte di Cassazione, però, ha assunto un orientamento oscillante. Seguendo il primo orientamento, il giudice di merito, in sede di determinazione della retribuzione sufficiente, può tenere conto della situazione ambientale e del valore reale dei salari del luogo dove il lavoratore presta la sua attività, insieme, eventualmente, con altri elementi, purché l’argomentazione del giudice sia logica e congrua. Tale orientamento si riscontra in più sentenze della Corte di Cassazione, ad esempio nelle sentenze n. 7383/1996¹⁵⁹ e n. 23925/2014¹⁶⁰. Seguendo il secondo orientamento, invece, si esclude che il giudice di merito possa diminuire l’entità della retribuzione sufficiente dal parametro di riferimento attestato ai minimi salariali stabiliti dal contratto collettivo nazionale di categoria, tenendo conto dell’ambiente socio-economico depresso e del costo della vita. Nella sentenza n. 1903/1994 della Cassazione, si legge: “non pare dubbio, pertanto, che il criterio adoperato dal Tribunale, pur con il formale richiamo alla retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva, si sia da questa, ed, oltretutto, in maniera considerevolmente riduttiva, discostato, con riferimenti ad inaccettabili elementi

¹⁵⁹ G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 151)

¹⁶⁰ Cassazione civile, Sezione Lavoro, 10 Novembre 2014, n. 23925, in *DeJure*

ambientali e territoriali, quali quelli dell'ambiente socio-economico "depresso" e del "costo della vita", che rivelano un mal inteso rispetto del principio di adeguatezza, in relazione a fenomeni che il precetto costituzionale ha voluto mantenere estranei alla sua ratio, in quanto, appunto, gravemente pregiudizievoli del diritto del prestatore di lavoro ad una retribuzione che non sia, ancorché indirettamente e sotto forme apparentemente eque, sostanziale oggetto di sfruttamento del lavoro subordinato [...]"¹⁶¹.

Tuttavia, si consente al giudice di merito di discostarsi dalle tariffe sindacali solo quando si fa riferimento a profili oggettivi attinenti alla prestazione lavorativa, in ragione della natura o della qualità del lavoro svolto, e non di condizioni territoriali locali, poiché "il precetto costituzionale è appunto rivolto ad impedire ogni forma di sfruttamento del dipendente" anche "quando, secondo l'id quod plerumque accidit, esso trovi radice nella situazione socio-economica del mercato del lavoro"¹⁶².

La questione si risolve riconoscendo alla contrattazione collettiva un ruolo centrale: questa, infatti, si considera il parametro prioritario per l'individuazione della retribuzione sufficiente. Nulla vieta, però, che le parti sociali possano introdurre il rilievo delle condizioni territoriali in cui viene prestata l'attività lavorativa, a diversi fini, come, ad esempio, nella contrattazione collettiva di riallineamento e nel contratto d'area, mentre appare dubbio che tale possibilità possa essere conferita all'interprete in sede di determinazione della retribuzione sufficiente.

La contrattazione collettiva di riallineamento

La negoziazione collettiva di deroghe transitorie in peius rispetto alla disciplina contributiva previdenziale ed agli standard retributivi nazionali, al fine di ridurre la disoccupazione nelle regioni meridionali, è stata esplicitamente prevista dal legislatore ordinario, e largamente sperimentata, nella forma dei c.d. contratti di riallineamento. Oggi, dunque, prevale l'orientamento giurisprudenziale secondo cui il giudice, in sede di determinazione della retribuzione minima ex art. 36 Cost., deve tener conto delle eventuali deroghe in peius rispetto ai minimi nazionali, disposte dalla contrattazione collettiva di livello regionale o provinciale.

L'esempio più rilevante di deroga in peius rispetto ai minimi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di categoria è costituito dalla contrattazione collettiva territoriale di

¹⁶¹ G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 153)

¹⁶² G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 132)

riallineamento, la quale prevede un progressivo adeguamento, secondo tempi certi e prestabiliti, ai minimi salariali fissati dal contratto collettivo di categoria. Tale fattispecie di contrattazione, stipulata soprattutto da piccole imprese nelle aree del Mezzogiorno, è finalizzata a beneficiare di una “differenziazione territoriale” del costo del lavoro e di consistenti agevolazioni contributive in materia di fiscalizzazione e di sgravi contributivi.

La fruizione di tali agevolazioni contributive, inizialmente, era subordinata all'utilizzo del contratto collettivo nazionale da parte dell'impresa, in ragione del più alto costo del lavoro sopportato. Poi, dal 1989, il legislatore ha previsto il godimento delle agevolazioni contributive anche alle imprese che stipulano contratti di riallineamento.

Il decreto legge n. 510/1996¹⁶³, convertito in l. n. 608/1996¹⁶⁴, così come tutti gli interventi legislativi di cui sopra (pag. 105), riguardanti i contratti di riallineamento, al fine di permettere alle imprese di godere delle predette agevolazioni ed allo scopo della salvaguardia dei livelli occupazionali, dettano le regole per il graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori ai livelli previsti dai contratti collettivi nazionali¹⁶⁵.

A titolo di esempio, ai sensi dell'art. 5, d. l. n. 510/1996¹⁶⁶, convertito in l. n. 608/1996¹⁶⁷, “al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva per le imprese industriali ed artigiane [...] è sospesa la condizione di corresponsione dell'ammontare retributivo [...]. Tale sospensione opera esclusivamente nei confronti di quelle imprese che abbiano recepito o recepiscono gli accordi provinciali di riallineamento retributivo stipulati dalle associazioni imprenditoriali ed organizzazioni sindacali locali aderenti o comunque organizzativamente collegate con le associazioni ed organizzazioni nazionali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di riferimento. Tali accordi provinciali debbono prevedere in forme e tempi prestabiliti, programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori ai livelli previsti nei corrispondenti contratti collettivi nazionali di lavoro [...]”

¹⁶³ Decreto legge n. 510/1996: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/01/27/097A0420/sg>

¹⁶⁴ Legge n. 608/1996: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1996/11/30/096G0635/sg>

¹⁶⁵ <https://www.altalex.com/documents/news/2003/01/27/la-disciplina-dei-contratti-di-riallineamento-contributivo>

¹⁶⁶ Decreto legge n. 510/1996: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/01/27/097A0420/sg>

¹⁶⁷ Legge n. 608/1996: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1996/11/30/096G0635/sg>

Successivamente, la norma di cui sopra (art. 5) è stata modificata ed integrata dall'art. 23, l. n. 196/1997¹⁶⁸. Più recentemente, la legge n. 388/2000 (ex art. 116, commi 1-5)¹⁶⁹ è intervenuta, in particolare, per definire la misura dello sgravio contributivo.

I contratti d'area

Il contratto d'area costituisce lo strumento operativo e funzionale alla realizzazione di un ambiente economico favorevole all'attivazione di nuove iniziative imprenditoriali ed alla creazione di nuova occupazione nei settori dell'industria, agroindustria, servizi e turismo, attraverso condizioni di massima flessibilità amministrativa ed in presenza di investimenti qualificati da validità tecnica, economica e finanziaria, nonché di relazioni sindacali e di condizioni di accesso al credito particolarmente favorevoli¹⁷⁰.

Tale strumento è stato previsto, per la prima volta, nell'Accordo per il lavoro del 24 Settembre 1996¹⁷¹, con l'intento di introdurre una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. Il Governo e le parti sociali hanno concordato che "nelle aree a più basso tasso di sviluppo ed a maggiore tensione occupazionale, a partire dal Mezzogiorno, è particolarmente urgente realizzare un ambiente favorevole alle nuove iniziative imprenditoriali ed alla creazione di nuova occupazione. Si tratta, in sintesi, di favorire nuovi investimenti produttivi garantendo velocità e certezza dell'azione amministrativa, realizzando concomitanza nelle decisioni delle diverse amministrazioni, stabilendo relazioni sindacali particolarmente favorevoli, assicurando un livello di costo del denaro non penalizzante rispetto alle altre aree del Paese, realizzando investimenti e garantendo l'impegno a reinvestire gli utili nel rafforzamento patrimoniale e tecnologico delle singole iniziative. E' necessario, a tal fine, attivare un nuovo strumento d'intervento nelle aree individuate tra le aree di crisi [...]. Tale nuovo strumento consiste in modalità operative e nuovi strumenti negoziali capaci di creare un quadro di certezze amministrative e finanziarie idonee ad attrarre nuove iniziative imprenditoriali nei vari settori (industria, agroindustria, servizi, turismo) tenendo conto delle opportunità e delle vocazioni specifiche. Queste aree saranno individuate di volta in volta dalla

¹⁶⁸ Legge n. 196/1997: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/07/04/097G0227/sg>

¹⁶⁹ Legge n. 388/2000 (Legge di Bilancio 2001):

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2000-12-29&atto.codiceRedazionale=000G0441

¹⁷⁰ N. Zerboni, Patti territoriali e contratti d'area - Gli strumenti della programmazione negoziata per lo sviluppo locale - Analisi della normativa italiana e comunitaria, Il Sole 24 Ore S.p.A., 1999

¹⁷¹ Accordo per il lavoro del 24 Settembre 1996, in G. Santoro Passarelli, Flessibilità e diritto del lavoro II, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 189)

Presidenza del Consiglio [...]. Per ciascuna delle aree inizialmente prescelte sarà stipulato, entro 60 giorni, un “Contratto d’Area” tra le amministrazioni centrali e locali coinvolte, le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro, le banche ed eventualmente altri soggetti interessati”¹⁷².

Dunque, uno degli obiettivi individuati dai sottoscrittori dell’Accordo era quello del rilancio produttivo, e, conseguentemente, di quello occupazionale, delle aree industriali depresse o in crisi del Paese. A tal fine, lo strumento da attivare avrebbe dovuto essere quello di un “contratto d’area”, stipulato d’accordo tra tutti i soggetti coinvolti nell’azione di rilancio produttivo delle singole aree, come le amministrazioni centrali e locali, le organizzazioni sindacali e di categoria, gli imprenditori privati ed altri. Con la sottoscrizione del contratto, i soggetti firmatari avrebbero dovuto indicare le linee guida degli interventi per il rilancio dell’area e gli impegni politici o imprenditoriali che ciascuno di essi sarebbe stato tenuto a rispettare.

Nell’Accordo del 24 Settembre 1996, le parti hanno convenuto che all’interno del contratto d’area, le “obbligazioni” dei contraenti avrebbero poi dato vita a due documenti distinti, a seconda della natura dei soggetti coinvolti: un accordo di programma-quadro tra le amministrazioni pubbliche, gli enti pubblici e le società a partecipazione pubblica, ed un’intesa tra le parti sociali. Si legge, infatti, che “il Contratto d’Area prevede tra l’altro, un accordo di programma-quadro tra le amministrazioni, enti pubblici e società a partecipazione pubblica, ed un’intesa tra le parti sociali”¹⁷³.

Il primo era diretto a definire, oltre a numerosi altri profili, gli interventi da attivare sul territorio, le risorse disponibili ed avrebbe consentito di considerare conclusi ed efficaci tutti gli atti autorizzatori, di variazione degli strumenti urbanistici o di valutazione di impatto ambientale funzionali all’obiettivo di sviluppo, anche se derogatori alla normativa amministrativa e contabile vigente. Inoltre, al fine di accelerare l’erogazione delle fonti di finanziamento previste dalla legislazione ordinaria per la copertura degli investimenti programmati, si poteva derogare alle graduatorie nazionali, attraverso un meccanismo di anticipazione dei contributi previsti dagli strumenti agevolativi vigenti da parte della Cassa depositi e prestiti.

Il secondo documento (i.e. intesa tra le parti sociali), invece, aveva il compito di determinare condizioni vantaggiose per l’attuazione di nuovi investimenti, o

¹⁷² Accordo per il lavoro del 24 Settembre 1996, in G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 189)

¹⁷³ Accordo per il lavoro del 24 Settembre 1996, in G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 189)

ampliamenti di attività produttive esistenti, di massimizzare gli effetti sull'occupazione e, soprattutto, adottare politiche salariali finalizzate a favorire l'avvio delle nuove attività produttive massimizzandone gli effetti occupazionali¹⁷⁴.

L'intesa tra le parti sociali poteva, infatti, riguardare: programmi finalizzati all'inserimento di giovani nell'ambito di nuove attività, con particolare attenzione alle pari opportunità; la definizione di pacchetti formativi diretti al reinserimento dei disoccupati di lunga durata, cassintegrati e lavoratori iscritti alle liste di mobilità; l'adozione di normative che agevolino un maggior utilizzo degli impianti e l'adozione di politiche salariali che facilitino la creazione di nuova occupazione.

Queste politiche salariali avrebbero dovuto portare ad un contenimento del costo del lavoro, al fine di creare le condizioni favorevoli per l'avvio di nuove iniziative produttive e, conseguentemente, un aumento dell'occupazione.

In aggiunta alla flessibilità salariale, i nuovi investimenti sarebbero stati attratti anche da un'intesa che il Governo ha concluso con il sistema bancario: nelle aree individuate, il costo del denaro si trovava su un livello non penalizzante rispetto alle altre aree del Paese, e comunque non scoraggiava gli investimenti produttivi.

Così come delineato nell'Accordo del 24 Settembre 1996, il contratto d'area si basava su quattro punti qualificanti, ovvero: la tempestività degli interventi nelle aree di crisi, individuate, di volta in volta, dalla Presidenza del Consiglio, in base alle "probabilità di successo" derivanti dalla presenza di localizzazioni disponibili per gli insediamenti e di concreti progetti di investimento; il sorpasso delle inefficienze burocratiche nelle procedure autorizzative per l'avvio delle nuove attività produttive e per la concessione dei contributi previsti dalla normativa; la presenza di un basso costo del denaro; la presenza di relazioni sindacali orientate al rilancio delle aree, e, quindi, disposte ad attivare forme di flessibilità salariale per contenere il costo del lavoro.

Nel nostro ordinamento, il legislatore ha introdotto il contratto d'area con la legge n. 662 del 23 Dicembre 1996 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica). Infatti, all'art. 2, commi 203-209, l. n. 662/1996, si trova un elenco di accordi che possono regolare "gli interventi che coinvolgono una molteplicità di soggetti pubblici e privati ed implicano decisioni istituzionali e risorse a carico delle amministrazioni statali, regionali e delle province autonome nonché degli enti locali"¹⁷⁵.

¹⁷⁴ Accordo per il lavoro del 24 Settembre 1996, in G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 189)

¹⁷⁵ Legge n. 662/1996, in G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 192)

Al comma 203, lettere a)-e), sono riportati gli accordi che erano già stati disciplinati dalla legge n. 104/1995 (ex art. 1, lettera b), c), d), e), e-bis)), modificata dall'art. 8, l. n. 341/1995, seppur con qualche modifica terminologica. Peraltro, il comma 209 della legge n. 662/1996, abroga quanto disposto dalle leggi precedenti.

Al comma 203, lettera f), invece, è disciplinato un nuovo strumento, ovvero il contratto d'area, definito come lo "strumento operativo, concordato tra amministrazioni, anche locali, rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché eventuali altri soggetti interessati, per la realizzazione delle azioni finalizzate ad accelerare lo sviluppo e la creazione di una nuova occupazione in territori circoscritti, nell'ambito delle aree di crisi indicate dal Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del bilancio e della programmazione economica e sentito il parere delle competenti Commissioni parlamentari [...], e delle aree di sviluppo industriale e dei nuclei di industrializzazione [...], nonché delle aree industrializzate [...] che presentino requisiti di più rapida attivazione di investimenti di disponibilità di aree attrezzate e di risorse private o derivanti da interventi normativi. Anche nell'ambito dei contratti d'area dovranno essere garantiti ai lavoratori i trattamenti retributivi previsti dall'art. 6, comma 9, lettera c), del decreto legge 9 Ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 Dicembre 1989, n. 389"¹⁷⁶.

Da tale norma, si evince come, mentre nell'Accordo per il lavoro, il contratto d'area si componeva di un accordo di programma quadro e di un accordo tra le parti sociali, l'attuazione normativa operata con la legge n. 662/1996 scinde i due profili e pone il contratto d'area come uno strumento a sé stante rispetto all'accordo di programma quadro (ex art. 1, comma 204, con la salvezza dell'applicabilità, in quanto compatibili, delle disposizioni dettate alla lettera c) per l'accordo di programma quadro).

Successivamente, l'istituto del contratto d'area è stato regolamentato con la deliberazione del CIPE (Comitato interministeriale per la programmazione economica e lo sviluppo sostenibile) del 21 Marzo 1997, recante la generale "Disciplina della programmazione negoziata"¹⁷⁷. Con la delibera del 21 Marzo 1997 sono stati individuati i criteri per la stipula ed il finanziamento del patto territoriale e del contratto d'area.

Il CIPE è, in seguito, intervenuto con ulteriori delibere per integrare e/o modificare la delibera del 21 Marzo 1997.

¹⁷⁶ Legge n. 662/1996, in G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 192)

¹⁷⁷ Delibera CIPE del 21 Marzo 1997:

https://www.cdp.it/resources/cms/documents/Delibera_Cipe_21_marzo_1997.pdf

Alla luce della delibera del 21 Marzo 1997, il contratto d'area si può definire uno strumento di natura eccezionale, che intende soddisfare due obiettivi, ovvero realizzare, in tempi rapidi e definiti, investimenti nei settori dell'industria, dei servizi e del turismo ed avviare iniziative che consentano la rioccupazione dei lavoratori usciti dal processo produttivo. Tali obiettivi possono essere raggiunti attraverso condizioni di massima flessibilità amministrativa ed in presenza di investimenti qualificati, nonché di relazioni sindacali e di condizioni di accesso al credito particolarmente favorevoli. Il contratto può essere stipulato su iniziativa delle parti sociali, in aree caratterizzate da una forte crisi del sistema produttivo, che ha raggiunto livelli di deindustrializzazione. Tuttavia, ai fini dell'attivazione del contratto d'area, è necessaria l'esistenza di un corredo di strutture logistiche in grado di attrarre con rapidità ed efficacia i nuovi insediamenti.

Il contratto può essere stipulato dalle parti sociali, da soggetti imprenditoriali titolari dei progetti di investimento, e anche da altri enti pubblici, da società a partecipazione pubblica, da banche ed altri operatori finanziari. Lo stesso deve indicare, in particolare, gli obiettivi riguardanti la realizzazione delle nuove iniziative imprenditoriali, e le attività da realizzare. Inoltre, deve contenere un'intesa delle parti sociali caratterizzata dagli obiettivi e dai contenuti indicati nell'Accordo per il lavoro del 24 Settembre 1996.

Nonostante il contratto d'area possa essere definito uno strumento "flessibile", sia la legge sia la delibera del CIPE, a differenza dell'Accordo per il lavoro, hanno previsto numerosi passaggi ai fini della sua implementazione, e ciò rende l'applicazione di tale istituto meno flessibile, ovvero più rigida e macchinosa. Ad esempio, nella legge n. 662/1996 è stabilito che le parti possono stipulare il contratto d'area, assumendo ognuna gli impegni, gli obblighi e responsabilità che derivano dal contratto. Tuttavia, le amministrazioni (attraverso il programma quadro) possono assumersi degli impegni per la cui esecuzione hanno la facoltà di derogare "alle norme ordinarie di amministrazione e contabilità", ma non possono in alcun modo derogare alle "esigenze di concorrenzialità e trasparenza" o al rispetto della "normativa comunitaria in materia di appalti, di ambiente e di valutazione di impatto ambientale". Analogamente, le parti sociali possono stipulare accordi sindacali per il sostegno occupazionale nelle aree critiche, ma non possono toccare i minimi salariali nazionali e attivare forme di riduzione contrattata del costo del denaro nelle medesime aree¹⁷⁸.

¹⁷⁸ Legge n. 662/1996, in G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 192)

Con riferimento ai minimi salariali nazionali, il CIPE, non potendo derogare alla legge per il principio di gerarchia delle fonti, ha proposto una formula in base alla quale il contenuto dell'intesa tra le parti sociali deve rifarsi agli "obiettivi ed ai contenuti indicati nell'Accordo per il lavoro" del Settembre 1996, in cui la flessibilità salariale era espressamente menzionata.

Inoltre, la legge ha disposto espressamente che "anche nell'ambito dei contratti d'area dovranno essere garantiti ai lavoratori i trattamenti retributivi previsti dall'art. 6, comma 9, lettera c), d. l. 9 Ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 Dicembre 1989, n. 389"¹⁷⁹, ovvero i trattamenti che tale legge fissava come base di calcolo ai soli fini della concessione di sgravi contributivi e di fiscalizzazione degli oneri sociali. Tale disposizione, quindi, esclude la fiscalizzazione degli oneri sociali nei confronti delle imprese che corrispondono ai lavoratori retribuzioni inferiori ai trattamenti economici stabiliti dal contratto collettivo nazionale di categoria: ciò sembra porsi in contrasto con quanto stabilito dalla legge per i contratti di riallineamento retributivo, ex art. 5, l. n. 608/1996¹⁸⁰.

Il rispetto, da parte del contratto d'area, dei trattamenti retributivi stabiliti dal contratto collettivo nazionale fa emergere due problemi: il primo inerente la legittimità costituzionale ed il secondo riguardante la razionalità della scelta operata dal legislatore, vista la presenza di strumenti che non prevedono lo stesso vincolo (i.e. contratti di riallineamento).

In particolare, per quanto concerne la legittimità costituzionale, il vincolo imposto al contratto d'area sembra porsi in contrasto con quanto stabilito dagli artt. 4 e 39, comma 1, Costituzione¹⁸¹, poiché il rispetto dei trattamenti economici stabiliti dal contratto collettivo nazionale impone, nella stipula del contratto d'area, un vincolo che eccede la garanzia della norma costituzionale ex art. 36 della Costituzione, e sembra essere limitata anche l'autonomia sindacale, che, in sede di autonomo apprezzamento degli interessi collettivi, è sovrana nella disciplina del trattamento economico dei lavoratori. D'altro canto, l'obbligo di rispettare le retribuzioni stabilite dal contratto collettivo potrebbe riguardare anche datori di lavoro e lavoratori che non sono vincolati all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro: così facendo, il contratto

¹⁷⁹ Legge n. 662/1996, in G. Santoro Passarelli, Flessibilità e diritto del lavoro II, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 192)

¹⁸⁰ Legge n. 608/1996: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1996/11/30/096G0635/sg>

¹⁸¹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

sarebbe efficace erga omnes, e ciò si porrebbe in contrasto con la disciplina costituzionale (ex art. 39, Cost.).

Inoltre, in giurisprudenza è ormai consolidato il principio secondo cui i trattamenti economici previsti dai contratti collettivi nazionali possono essere derogati, anche in senso peggiorativo, dai contratti collettivi aziendali, e, nella determinazione della retribuzione sufficiente il giudice di merito può apportare una diminuzione ai minimi salariali stabiliti dalla contrattazione collettiva, che funge da semplice parametro di riferimento, poiché il giudice può servirsi di una pluralità di altri elementi ai fini di determinare la retribuzione ex art. 36 della Costituzione, purché la sua valutazione risulti logica e congrua¹⁸².

Con riferimento alla razionalità della scelta legislativa, gli interrogativi sorgono poiché per altri strumenti disciplinati dal legislatore (i.e. patto territoriale, contratti di riallineamento) non viene posto il vincolo previsto, invece, per il contratto d'area.

Ad esempio, al patto territoriale vengono assegnate maggiori potenzialità "flessibilizzanti": pur non potendo derogare agli strumenti urbanistici come il contratto d'area, il patto territoriale può essere attivato fin da subito su tutto il territorio nazionale, accedendo agli incentivi previsti dalla legge quando si applica nelle aree depresse, e può contenere l'impegno dei sindacati a sancire accordi salariali anche al di sotto dei minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Per quanto concerne, invece, il contratto di riallineamento ed il contratto d'area, entrambi riguardano gli stessi territori, ovvero le aree del Mezzogiorno, e mirano a raggiungere i medesimi obiettivi, tra cui salvaguardare i livelli occupazionali e creare le condizioni per il rilancio dell'occupazione. Tuttavia, il contratto di riallineamento gode di maggiore flessibilità con riferimento alla retribuzione.

Per quanto concerne l'ambito territoriale di applicazione, ai sensi della lettera f) del comma 203, della legge n. 662/1996, a differenza di quanto previsto per gli altri strumenti negoziali, i contratti d'area possono essere attivati soltanto in territori circoscritti, ovvero nelle aree a più basso tasso di sviluppo ed a maggiore tensione occupazionale, a partire dal Mezzogiorno [...]¹⁸³. Infatti, l'utilizzo del contratto d'area si riscontra principalmente nelle aree del Mezzogiorno.

¹⁸² Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 9 Agosto 1996, n. 7383, in G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 151)

¹⁸³ Legge n. 662/1996, in G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e diritto del lavoro II*, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 192)

Più precisamente, i contratti d'area si applicano presso: le aree di sviluppo industriale e nuclei di industrializzazione situati nei territori di cui all'obiettivo 1 dei Fondi strutturali comunitari; le aree industriali di cui all'art. 32 della legge n. 219/1981; le aree di crisi situate nei territori di cui agli obiettivi 1 (regioni in tardo sviluppo), 2 (aree colpite da declino industriale), 5b (zone rurali svantaggiate) dei Fondi strutturali comunitari (D.P.C.M. del 15 Aprile 1998), e nelle zone del Centro Nord che presentano un rilevante squilibrio tra domanda ed offerta di lavoro, individuate con Decreto del Ministro del lavoro del 14 Marzo 1995, e successive modifiche¹⁸⁴.

3.2.2 I compensi legati ad incrementi di produttività: variabilità, decontribuzione e detassazione

Numerose sono le espressioni che la contrattazione collettiva utilizza per indicare la parte della retribuzione da corrispondere a fronte del raggiungimento di un risultato, solitamente legato alla produttività e/o alla redditività dell'impresa.

Infatti, l'espressione "flessibilità della retribuzione", intesa in senso lato, viene, spesso, sostituita da altri termini, quali: premi di risultato, incentivi collettivi, premi di produttività, premi di performance, premi di competitività, retribuzione variabile, gainsharing e profit sharing.

Questa varietà di vocaboli è riconducibile a due ordini di esigenze diverse cui risponde la "flessibilità della retribuzione", ovvero: la flessibilizzazione del conto economico attraverso una diversa ripartizione del rischio d'impresa, ed il miglioramento della performance aziendale mediante il coinvolgimento e l'incentivazione dei dipendenti.

Tuttavia, ferme restando le definizioni di cui sopra (v. paragrafo 3.2), quando si fa riferimento ai premi legati alla produttività aziendale, è più corretto parlare di variabilità, anziché flessibilità. Dunque, il termine "flessibilità" verrà di seguito utilizzato in senso lato.

Quanto alla prima esigenza, ovvero la flessibilizzazione del conto economico, se l'azienda adotta un sistema retributivo tradizionale, la retribuzione è una variabile indipendente dall'andamento aziendale: ciò significa che il rischio imprenditoriale grava solo sui proprietari dell'impresa, che percepiscono un profitto solo quando la differenza tra ricavi e costi è positiva. I lavoratori, quindi, non supportano direttamente il rischio

¹⁸⁴ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/70-incentivi/impresa-incentivi/2012876-contratti-darea>

aziendale, inteso come “perdita di profitto”: questi, eventualmente, rischiano di perdere il posto di lavoro.

Al contrario, se l'impresa adotta un meccanismo di retribuzione flessibile, il rischio d'impresa è sopportato sia dai proprietari sia dai lavoratori, il cui reddito (in parte) varia in relazione all'andamento aziendale. Così facendo, si ottiene una diversa ripartizione del rischio, ed una conseguente flessibilizzazione del conto economico, in quanto si abbassa il punto di pareggio, riducendo il peso dei costi fissi, si stabilizza l'andamento nel tempo del reddito aziendale e si ottengono effetti positivi su produttività e qualità.

Quanto il punto di pareggio, questo si calcola dividendo la quota di costi fissi per la differenza tra prezzo e costo variabile unitario. Ad esempio, se una parte delle retribuzioni venisse flessibilizzata facendo riferimento ai volumi di vendita, una parte dei costi fissi di produzione verrebbe trasformata in costi variabili, e pertanto il punto di pareggio si abbasserebbe.

La stabilizzazione del reddito aziendale, invece, consegue ad un effetto leva sull'utile di bilancio: una piccola variazione percentuale del costo del lavoro si traduce, con un effetto leva, in una variazione percentuale molto superiore sull'utile di bilancio.

Esaminata la prima esigenza cui risponde la flessibilità della retribuzione, ovvero la flessibilizzazione del conto economico, verrà ora analizzata la seconda, ovvero il miglioramento della performance aziendale attraverso il coinvolgimento e l'incentivazione dei dipendenti.

Quanto al coinvolgimento dei dipendenti, con il passare del tempo, si è passati da un'organizzazione del lavoro in cui l'attenzione era focalizzata sul numero di pezzi prodotti in una determinata unità di tempo (modello Taylorista-Fordista), ad un'organizzazione del lavoro in cui sono stati implementati strumenti di coinvolgimento dei dipendenti a livello individuale e collettivo. Inoltre, attraverso l'incentivazione dei lavoratori, si fornisce ad essi una motivazione economica per erogare una migliore, o più intensa, prestazione lavorativa. L'incentivazione dei dipendenti può essere individuale o collettiva: la scelta tra l'una o l'altra opzione dipende da due fattori c.d. hard, ovvero le caratteristiche del processo produttivo e quelle del sistema informativo, e da due fattori c.d. soft, ovvero la cultura aziendale ed i modelli organizzativi.

La retribuzione variabile conserva il carattere incentivante per via della correlazione tra i risultati quantitativi e qualitativi del singolo lavoratore o dell'intera impresa, strettamente legati all'obiettivo di un incremento di produttività, meno quello

partecipativo che resta marginale nella definizione del premio. L'obiettivo è aumentare la "flessibilità", qualità e competitività dei lavoratori: la retribuzione variabile rappresenta, infatti, il meccanismo con cui mantenere "elevato" il rendimento del lavoratore. Il datore di lavoro ha come obiettivo il raggiungimento della migliore prestazione, ulteriore rispetto all'impegno richiesto per l'esatto adempimento della medesima. Inoltre, la cooperazione tra i lavoratori, all'interno di una squadra o dell'intera impresa, è fondamentale per incentivare il gruppo al raggiungimento di un risultato superiore allo standard, che permetterà loro di ricevere la c.d. parte variabile di retribuzione.

I dipendenti, in generale, sono favorevoli all'adozione di forme di retribuzione flessibile, poiché si prospetta un potenziale miglioramento della qualità della vita lavorativa, essendo valorizzate le caratteristiche individuali e la prestazione lavorativa meno monotona e più autonoma; inoltre, attraverso un sistema di retribuzione variabile, il lavoratore ottiene, generalmente, un livello di retribuzione in media superiore rispetto a quello di un sistema fisso, e le eventuali variazioni nei livelli occupazionali sono più contenute. Con la valorizzazione del contratto collettivo aziendale e della produttività, o altri elementi di collegamento economico dell'impresa, la retribuzione appare meno indipendente e maggiormente collegata alle vicende dell'impresa.

Tuttavia, gli strumenti e le politiche che tendono ad attuare una maggiore flessibilità retributiva si scontrano con gli eventuali limiti che il nostro ordinamento pone a livello legislativo e contrattuale alla variabilità, soprattutto in peius, della retribuzione. Esistono, infatti, disposizioni legali che incidono direttamente sulla variabilità della retribuzione, fissando delle soglie minime non modificabili dall'autonomia contrattuale individuale e collettiva.

Le disposizioni legali a cui si fa riferimento sono la norma di cui all'art. 36 della Costituzione e l'art. 2103 del codice civile¹⁸⁵. Infatti, ai sensi dell'art. 36 Cost., la retribuzione deve essere proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, e sufficiente a garantire al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Il rispetto dei requisiti di sufficienza e proporzionalità viene valutato facendo riferimento al trattamento minimo previsto dai contratti collettivi, anche se il giudice, chiamato a determinare la retribuzione proporzionata e sufficiente, può discostarsi da quanto previsto dai contratti collettivi, fornendo un'adeguata motivazione (v. capitolo

¹⁸⁵ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

2). Va, comunque, ribadito che la norma di cui all'art. 36 della Costituzione si riferisce alla somma globalmente corrisposta al singolo lavoratore, e non ad ogni singolo elemento che compone la retribuzione.

Un'ulteriore disposizione legislativa che limita la variabilità della retribuzione è l'art. 2103 del codice civile (Prestazione del lavoro), che prevede l'irriducibilità della retribuzione percepita dal lavoratore nel caso in cui questo venga assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore¹⁸⁶. L'irriducibilità di cui all'art. 2103 c.c. non riguarda l'intero trattamento economico percepito dal lavoratore, ma solo quello composto dalla retribuzione base e da tutte le altre voci che risultano connesse a specifiche caratteristiche intrinseche delle mansioni. Quindi, al fine di valutare se la quota di retribuzione variabile correlata ai risultati dell'impresa sia o meno protetta dalla garanzia di irriducibilità di cui all'art. 2103 c.c., bisogna stabilire se queste erogazioni siano o meno attinenti all'intrinseca professionalità della mansione svolta dal lavoratore. Tuttavia, anche se si tratta di premi legati ai risultati complessivi dell'impresa, e non condizionati dalla qualità della prestazione professionale fornita dal singolo lavoratore, non è possibile qualificare tali premi come il corrispettivo di modalità particolari della prestazione lavorativa e cioè di caratteristiche solo estrinseche della stessa prestazione, e, quindi, questi premi sono coperti dalla garanzia di cui all'art. 2103 del codice civile.

La disciplina legale, però, prevede solo i criteri generali e non determina, in concreto, la misura e la composizione della retribuzione: ciò, infatti, è affidato alla contrattazione collettiva. In particolare, all'autonomia collettiva è affidato il compito di determinare la misura della retribuzione, l'articolazione del trattamento economico dei singoli istituti contrattuali e l'indicazione delle funzioni della retribuzione (v. capitolo 2).

Quindi, nel rispetto delle disposizioni legali sopra richiamate, è lasciata ampia autonomia alla contrattazione collettiva nel determinare la misura e l'articolazione della retribuzione. Tuttavia, oltre ai limiti legali, le parti sono vincolate dalle regole che governano il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale, e tra diversi contratti collettivi.

Quanto al rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale, giurisprudenza e dottrina concordano sul fatto che vige il principio di inderogabilità in peius del contratto collettivo da parte del contratto individuale: il singolo lavoratore non può rimuovere o

¹⁸⁶ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

modificare la disciplina contenuta nel contratto collettivo, ma può solo rinunciare, transigere o disporre, entro i limiti di cui all'art. 2113 c.c. (Rinunzie e transazioni)¹⁸⁷, di un diritto previsto dal contratto collettivo, quando questo diritto è già maturato ed entrato nella sfera della disponibilità individuale. Quindi, il lavoratore, a livello individuale, non può consentire deroghe al contratto collettivo (e nemmeno alla legge), perché la norma in materia di lavoro è fondamentalmente una norma inderogabile con atti di autonomia individuale, se non in senso migliorativo.

Il rapporto tra diversi contratti collettivi, invece, gode del principio di autonomia negoziale, in base al quale le parti collettive hanno la facoltà di modificare la disciplina posta da esse in precedenza. Peraltro, le parti stipulanti possono modificare, anche in peius, la disciplina del contratto collettivo precedente, purché non vengano compromessi diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore¹⁸⁸.

In generale, tra le diverse fonti collettive (nazionale, territoriale o aziendale) vige il principio della prevalenza della fonte successiva rispetto a quella precedente: ciò significa che un contratto collettivo può sempre ridurre per il futuro la retribuzione stabilita in precedenza da un altro contratto collettivo, anche di livello superiore.

Dunque, solo nel caso di contrasto tra la disciplina collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) e quella individuale, vige il principio della conservazione del trattamento più favorevole al lavoratore, ex art. 2077 del codice civile (Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale)¹⁸⁹.

Per quanto riguarda le fonti collettive, il Protocollo del 23 Luglio 1993 (c.d. Protocollo Ciampi-Giugni)¹⁹⁰ ha fissato le regole della contrattazione, definendo un modello contrattuale articolato su due livelli: un contratto collettivo nazionale ed un contratto collettivo decentrato, aziendale o territoriale¹⁹¹. Al punto 2 del Protocollo, relativo agli "assetti contrattuali", viene effettuata una netta ripartizione delle competenze tra contratto collettivo nazionale di categoria e contratto c.d. integrativo (o decentrato). Ciò incide in modo significativo sulla determinazione dei salari, in quanto la contrattazione decentrata (aziendale o territoriale) deve avere ad oggetto materie ed istituti retributivi

¹⁸⁷ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹⁸⁸ Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 12 Settembre 1995, n. 9646, in DeJure

¹⁸⁹ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹⁹⁰ Protocollo 23 Luglio 1993:

https://www.camera.it/temiap/temi16/Protocollo_23_07_1993_Concertazione.pdf

¹⁹¹ <https://st.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/Norme%20e%20Tributi/2007/10/welfare-tappe-accordo-93-oggi.shtml>

diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati a livello di contrattazione collettiva nazionale.

Dunque, i due livelli contrattuali rispondono a funzioni diverse: il contratto collettivo nazionale regola l'intero rapporto di lavoro (i.e. tipologia contrattuale, orario di lavoro, mansioni, ferie, permessi, etc.), mentre il contratto collettivo aziendale, o territoriale, "riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi" (par. 2 - assetti contrattuali, punto 3, Protocollo 23 Luglio 1993)¹⁹². E' indiscusso che il contratto collettivo nazionale di categoria (e di comparto, ovvero settore) svolge la funzione di "garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale".

La ratio risponde all'esigenza di evitare spinte inflazionistiche e di mantenere, in qualche modo, monitorato il livello aziendale, da un punto di vista economico: dunque, "le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa" (Protocollo 23 Luglio 1993, par. 2 - assetti contrattuali, punto 3)¹⁹³.

Appare evidente che l'intenzione delle parti sociali era incentivare la partecipazione, anche economica, dei lavoratori, ai margini di produttività o all'andamento economico dell'impresa. In tal senso, se l'impresa progredisce, anche i lavoratori devono guadagnarne, attraverso meccanismi di collegamento tra l'attività lavorativa e la produttività, ovvero redditività dell'impresa. Dunque, con il Protocollo del 23 Luglio 1993 è stata riconosciuta formalmente, per la prima volta, la parte variabile della retribuzione: vengono fissate, infatti, le caratteristiche della retribuzione c.d. variabile, attribuendo al secondo livello della contrattazione l'esclusività della materia con l'obiettivo di realizzare un duplice risultato, ovvero valorizzare la contrattazione

¹⁹² Protocollo 23 Luglio 1993:

https://www.camera.it/temiap/temi16/Protocollo_23_07_1993_Concertazione.pdf

¹⁹³ Protocollo 23 Luglio 1993:

https://www.camera.it/temiap/temi16/Protocollo_23_07_1993_Concertazione.pdf

aziendale e legare una parte del corrispettivo alla produttività ed alla redditività dell'impresa.

Il Protocollo, inoltre, ha stabilito che il contratto collettivo nazionale di categoria ha una durata quadriennale per la parte normativa, e biennale per quella economica (c.d. parte retributiva), mentre il contratto integrativo aziendale o territoriale ha durata quadriennale. Tuttavia, il 22 Gennaio 2009 è stato siglato un "Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali", senza la partecipazione della Cgil, e, successivamente, il 15 Aprile 2009 le medesime parti hanno concluso un "Accordo Interconfederale per l'attuazione dell'Accordo Quadro": tali accordi hanno fissato a tre anni la durata dei contratti, sia per la parte normativa che per quella economica.

Secondo il Protocollo del 23 Luglio 1993, il contratto collettivo nazionale ha il compito di determinare i trattamenti economici minimi correlati alle diverse mansioni e qualifiche nell'ambito dei vari settori di attività. Inoltre, è stato abbandonato il meccanismo della scala mobile e dell'indicizzazione salariale, prevedendo un sistema alternativo contro gli effetti dell'inflazione: in sede di rinnovo biennale (ora triennale) della parte economica del contratto collettivo nazionale, le parti devono confrontare l'inflazione programmata e quella effettiva relativa al biennio precedente. In questo modo, la dinamica retributiva dipende dai tassi di inflazione programmata, e, solo al termine del primo biennio di durata del contratto, si procede ad una comparazione tra l'inflazione programmata e quella realmente riscontrata nei due anni precedenti. Così facendo, se l'inflazione effettiva risulta superiore a quella prevista, si devono prevedere degli incrementi retributivi per il secondo biennio (oggi triennio). Oltre all'inflazione, secondo il Protocollo del Luglio 1993, si tiene conto anche di altri fattori, come le politiche dei redditi e dell'occupazione concordate nelle sessioni di politica dei redditi, le tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, il raffronto competitivo e gli andamenti specifici del settore: ciò significa che, in relazione all'andamento di tali fattori, le parti, in sede di contrattazione nazionale, possono stabilire dinamiche salariali superiori o inferiori rispetto a quella dei prezzi.

Inoltre, la contrattazione collettiva nazionale può prevedere incrementi retributivi impegnando i margini di produttività riscontrati nel settore, ma, in questo caso, non si può tener conto di questi margini a livello di contrattazione decentrata per incrementare la retribuzione aziendale.

Quanto alla contrattazione decentrata, il Protocollo affida a questa il compito di accrescere, dove possibile, il guadagno del lavoratore attraverso erogazioni

“strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa” (Protocollo 23 Luglio 1993, par. 2 – assetti contrattuali, punto 3)¹⁹⁴.

Dunque, la contrattazione aziendale si occupa della c.d. parte variabile della retribuzione: incrementando la retribuzione in relazione ai risultati (positivi) conseguiti dall'impresa, si aumenta la retribuzione reale del lavoratore. La crescita di produttività, di qualità e di redditività dell'azienda, generando maggiore ricchezza, crea le risorse da destinare agli incrementi retributivi. Tuttavia, la partecipazione in termini retributivi all'andamento economico dell'impresa deve necessariamente accompagnarsi ad una partecipazione, anche parziale, alle scelte imprenditoriali: ciò, però, non deve porsi in contrasto ed alterare la definizione di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 del codice civile¹⁹⁵.

Quanto al rapporto tra contrattazione nazionale e decentrata (aziendale o territoriale), ai fini di tale elaborato, è sufficiente ricordare che, a seguito di un continuum di accordi siglati dal 2009 al 2014, ed alla luce del decreto legge n. 138/2011 (art. 8)¹⁹⁶, in presenza di disposizioni sui rapporti tra i livelli contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali, i contratti collettivi aziendali possono modificare in peius i contratti collettivi nazionali nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Viceversa, in assenza di disposizioni sui rapporti tra livelli contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali, i contratti collettivi aziendali possono modificare in peius il contratto collettivo nazionale se le modifiche sono finalizzate a gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, oppure se hanno ad oggetto la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Infatti, ai sensi dell'art. 8 del d. l. n. 138/2011, “i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più

¹⁹⁴ Protocollo 23 Luglio 1993:

https://www.camera.it/temiap/temi16/Protocollo_23_07_1993_Concertazione.pdf

¹⁹⁵ A. Di Majo, M. Pacifico, Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021

¹⁹⁶ Decreto legge, n. 138/2011: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/08/13/011G0185/sg>

rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività"¹⁹⁷.

Pertanto, i contratti collettivi successivi al Protocollo del 23 Luglio 1993 hanno operato nella medesima direzione: rendere i lavoratori partecipi del miglioramento delle performance aziendali, ottenendo, in questo modo, da un lato, un maggior coinvolgimento dei lavoratori e, dall'altro, un aumento della retribuzione definita a livello centrale. Gli accordi di categoria devono, quindi, definire la cornice entro cui la contrattazione di secondo livello può muoversi, stabilendo gli obiettivi da raggiungere attraverso una definizione più o meno dettagliata di ciò che deve essere attuato dalla contrattazione aziendale.

Al fine di incentivare la contrattazione decentrata (aziendale e territoriale), il Protocollo del 23 Luglio 1993 ha ipotizzato di sottrarre, almeno parzialmente, attraverso un apposito provvedimento legislativo del governo, alla contribuzione previdenziale il salario negoziato a livello aziendale¹⁹⁸.

Al punto 3, del paragrafo 2 – assetti contrattuali, si legge “le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definite le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori”¹⁹⁹.

Il Protocollo del 1993 aveva, quindi, previsto un sostegno alla contrattazione aziendale, prevedendo uno speciale regime contributivo. Qualche anno dopo, nel 1966 e nel 1997, c'è stata una prima attuazione dell'intesa, in misura molto attenuata, ex d. l. n. 67/1997, convertito in legge n. 135/1997: la decontribuzione era prevista solo per un importo pari all'1%, poi al 2% e successivamente al 3% della retribuzione contrattuale. Tale

¹⁹⁷ Decreto legge, n. 138/2011: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/08/13/011G0185/sg>

¹⁹⁸ Protocollo 23 Luglio 1993:

https://www.camera.it/temiap/temi16/Protocollo_23_07_1993_Concertazione.pdf

¹⁹⁹ Protocollo 23 Luglio 1993:

https://www.camera.it/temiap/temi16/Protocollo_23_07_1993_Concertazione.pdf

decontribuzione era pensata per favorire l'impresa, poiché in caso di erogazione di premi aziendali si riducevano gli oneri sociali.

Il sostegno riguardava le erogazioni dei contratti aziendali, la cui corresponsione ed ammontare era incerta, poiché tali elargizioni venivano correlate, dallo stesso contratto, alla misurazione degli indicatori contrattualmente prescelti (i.e. incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati).

Successivamente, la legge n. 247/2007 (art. 1, commi 67 e 68)²⁰⁰ ha previsto, a partire da Gennaio dell'anno successivo, la sostituzione del precedente regime di decontribuzione, disponendo un meccanismo di sgravio triennale, di cui potevano, a richiesta, fruire le aziende nei limiti delle risorse finanziarie stabilite dalla stessa legge (pari a 650 milioni di euro). A differenza della decontribuzione prevista precedentemente, lo sgravio non era automatico, poiché doveva essere richiesto dall'azienda, ed era soggetto ai limiti della copertura finanziaria. Dal lato dei lavoratori, le somme agevolate rientravano nel calcolo della base pensionistica (cosa che non avveniva con la decontribuzione precedente). Per l'attuazione pratica del nuovo incentivo, la legge ha rimandato all'emanazione di un apposito decreto interministeriale Lavoro - Economia²⁰¹.

Per l'anno 2008, a disciplinare la materia è intervenuto il Decreto interministeriale del 7 Maggio 2008. Per il 2009, invece, è intervenuto il Decreto del 17 Dicembre 2009, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 58 dell'11 Marzo 2010²⁰².

I criteri e le modalità di erogazione sono stati confermati prima dalla legge di Stabilità del 2011 (legge n. 220/2010)²⁰³, successivamente dalla legge di Stabilità del 2012 (legge n. 183/2011)²⁰⁴ e dalla legge n. 92/2012 (art. 4, comma 28)²⁰⁵.

Ad oggi, (ex art. 1, commi 182-190, l. n. 208/2015²⁰⁶; DM 25 Marzo 2016²⁰⁷; circ. Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 Giugno 2016²⁰⁸; art. 55 d. l. n. 50/2017²⁰⁹,

²⁰⁰ Legge n. 247/2007: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/01/17/08A00379/sg>

²⁰¹ Circ. INPS, 18 Marzo 2010, n. 39:

<https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2039%20del%2018-03-2010.pdf>

²⁰² Mess. INPS, 17 Agosto 2010, n. 21389:

<https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%2021389%20del%2017-08-2010.pdf>

²⁰³ Legge n. 220/2010 (Legge di Stabilità 2011):

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2010-12-21&atto.codiceRedazionale=010G0238

²⁰⁴ Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/11/14/011G0234/sg>

²⁰⁵ Legge n. 92/2012: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

²⁰⁶ Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

convertito in l. n. 96/2017²¹⁰; circ. INPS n. 104 del 18 Ottobre 2018²¹¹; ris. Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 Ottobre 2018²¹²) gli importi variabili legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, ed altri elementi di competitività previsti dalla contrattazione collettiva, usufruiscono dei benefici contributivi descritti nella Tabella 1 (v. pag. 127, Tabella 1 - Benefici contributivi: compensi legati ad incrementi di produttività), le cui modalità sono definite con Decreto Ministeriale. Tuttavia, il lavoratore che riceve il premio di risultato può sempre optare per l'erogazione di esso in forma non monetaria, attraverso strumenti di c.d. "welfare aziendale", cioè come retribuzione in natura e utilità diverse. Così facendo, il lavoratore beneficia, di fatto, in via indiretta, della totale esclusione del premio da prelievo contributivo (ex art. 1, comma 184, l. n. 208/2015).

²⁰⁷ D.M. 25 Marzo 2016: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/05/24/16A03952/sg>

²⁰⁸ Circ. Agenzia delle Entrate, 15 Giugno 2016, n. 28/E:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/298189/Circolare+n.+28E+del+15+giugno+2016_CIRCOLARE+N.+28+DEL+15+GIUGNO+2016.pdf/5fc5bdaa-d3fe-dbe7-f6ee-e7eaa839f06a?version=1.0

²⁰⁹ Decreto legge n. 50/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/04/24/17G00063/sg>

²¹⁰ Legge n. 96/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/23/17G00112/sg>

²¹¹ Circ. INPS, 18 Ottobre 2018, n. 104:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%20104%20del%2018-10-2018.htm>

²¹² Ris. Agenzia delle Entrate, 19 Ottobre 2018, n. 78/E:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/302207/Risoluzione+78+del+19+ottobre+2018_RISOLUZIONE+78.pdf/be1be863-e3ac-2947-3dac-bb25e464dcac

| | |
|---------------------------------|---|
| Aziende: | che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. |
| Compensi ²¹³ : | <ul style="list-style-type: none"> - premi di risultato, di ammontare variabile, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con decreto, oppure - somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. |
| Contratti collettivi: | aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o RSU. |
| Beneficio ^{214, 215} : | <p>su una quota fino a €800:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'aliquota contributiva IVS a carico datore di lavoro è ridotta del 20%; - non è dovuta alcuna contribuzione a carico del dipendente; - corrispondente riduzione dell'aliquota di computo per il calcolo del trattamento pensionistico. |

Tabella 1. Benefici contributivi: compensi legati ad incrementi di produttività

Si ricorda che il beneficio è riconosciuto a domanda del datore di lavoro, nei limiti delle risorse stanziare, e le modalità di attuazione delle disposizioni in esame sono definite con Decreto Ministeriale.

Per quanto concerne la detassazione, il decreto legge n. 93/2008²¹⁶, convertito in legge n. 126/2008²¹⁷, ha previsto un'imposta sostitutiva dell'Irpef (Imposta sul Reddito delle

²¹³ Corrisposti a titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore (nell'anno precedente quello di percezione delle somme) a 80.000€ (al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno ad imposta sostitutiva)

²¹⁴ Su tale quota è riconosciuta anche una tassazione agevolata: imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di € 3.000,00 lordi.

²¹⁵ Sull'imponibile contributivo (nel limite massimo di 800,00 €) devono pertanto essere compiute le seguenti operazioni:

- va applicata un'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro ridotta del 20% (azzerandola quando l'aliquota a carico del datore è inferiore al 20%);
- vanno applicate le contribuzioni minori a carico del datore di lavoro;
- non vanno calcolate le contribuzioni (IVS, CIGS) a carico del lavoratore;
- va applicata la contribuzione per i Fondi di solidarietà (sia la quota a carico del datore sia quella a carico del lavoratore).

²¹⁶ Decreto legge n. 93/2008: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/05/28/008G0117/sg>

Persone Fisiche) e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%: tali misure si riferivano alle somme erogate a livello aziendale in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa, nonché a prestazioni di lavoro straordinario e supplementare.

Infatti, ai sensi dell'art. 2 (Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro) del decreto legge n. 93/2008, "1. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, nel periodo dal 1° Luglio 2008 al 31 Dicembre 2008, sono soggetti ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, le somme erogate a livello aziendale: a) per prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuate nel periodo suddetto; b) per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche effettuate nel periodo suddetto e con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della data di entrata in vigore del presente provvedimento; c) in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

2. I redditi di cui al comma 1 non concorrono ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente alla formazione del reddito complessivo del percipiente o del suo nucleo familiare entro il limite massimo di 3.000 euro. Resta fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali ed assistenziali, salve restando le prestazioni in godimento sulla base del reddito di cui al comma 5.

3. L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta. Se quest'ultimo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2007, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2007. [...]

5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 hanno natura sperimentale e trovano applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2007, a 30.000 euro [...]"²¹⁸.

²¹⁷ Legge n. 126/2008: <https://web.camera.it/parlam/leggi/08126l.htm>

²¹⁸ Decreto legge n. 93/2008: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/05/28/008G0117/sg>

Così facendo, il dipendente anziché pagare un'aliquota marginale corrispondente al suo livello di reddito, corrispondeva solo il 10%. La norma di cui all'art. 2 del decreto legge n. 93/2008 ha fissato il limite massimo di reddito dell'anno precedente (2007), oltre il quale non si poteva fruire dell'agevolazione per il 2008, pari a 30.000€. Inoltre, l'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva era pari a 3.000€, al lordo delle somme assoggettate ad imposta sostitutiva ed al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

Successivamente, il decreto legge n. 185/2008²¹⁹, convertito in legge n. 2/2009²²⁰, all'art. 5 (Detassazione contratti di produttività), oltre ad aver escluso il lavoro straordinario e supplementare dalle somme rientranti nel regime agevolato, ha aumentato a 6.000€ il limite massimo concesso, ed a 35.000€ il limite di reddito per poter fruire dell'agevolazione. La legge n. 191/2009²²¹ ha mantenuto tali parametri invariati per l'anno successivo (2010).

Per il 2011, il decreto legge n. 78/2010²²², convertito in legge n. 122/2010²²³, ha aumentato il limite reddituale dell'anno precedente previsto per beneficiare dell'agevolazione a 40.000€. Inoltre, ha ristretto l'ambito alle somme erogate in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. La Circolare n. 19/E del 10 Maggio 2011 dell'Agenzia delle Entrate, chiarisce che "la disposizione in esame assoggetta ad imposta sostitutiva le sole somme che siano state erogate ai dipendenti del settore privato «in attuazione» di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali volti a determinare una maggiore produttività del lavoro. E, come logico, la produttività che scaturisce da un'intesa collettiva opera sempre per il futuro, non potendo l'autonomia collettiva disporre della materia fiscale. Una soluzione di diverso tipo finirebbe peraltro per consentire alle parti sociali di aggirare il precetto normativo collegando la

²¹⁹ Decreto legge n. 185/2008: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/01/28/09A00989/sg>

²²⁰ Legge n. 2/2009: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/01/28/009G0010/sg>

²²¹ Legge n. 191/2009 (Legge di Stabilità 2010):

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2009-12-30&atto.codiceRedazionale=009G0205

²²² Decreto legge n. 78/2010:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2010-05-31&atto.codiceRedazionale=010G0101

²²³ Legge n. 122/2010: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2010/07/30/010G0146/sg>

detassazione alle previsioni dei contratti collettivi nazionali e non invece ai contratti aziendali o territoriali come vuole ora la norma di legge per il 2011. La disposizione, in quanto volta a sostenere un effettivo incremento di produttività indotto dalla contrattazione collettiva decentrata, non contempla – in linea di principio – la possibilità della correlazione ex post tra le somme erogate e la produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale; viceversa, proprio perché deve trattarsi di emolumenti versati «in attuazione» di contratti collettivi territoriali o aziendali è evidente che l'accordo territoriale o aziendale in applicazione del quale le somme sono versate deve essere stato stipulato prima della loro erogazione. Nel rispetto del criterio ordinario di tassazione previsto dall'articolo 51 del TUIR per l'imputazione al periodo d'imposta degli emolumenti di lavoro dipendente, ossia il principio di cassa, è pertanto possibile per il datore di lavoro applicare l'imposta sostitutiva alle somme erogate a partire dalla data di stipula dell'accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale ed in attuazione del contratto stesso. Il datore di lavoro dovrà attestare nel CUD che il salario di produttività è stato erogato in attuazione di un contratto collettivo territoriale o aziendale. Le somme erogate dal datore di lavoro nel 2011 prima della stipula dell'accordo o contratto collettivo non possono essere soggette all'imposta sostitutiva, anche quando l'accordo preveda la retroattività al 1° Gennaio e le somme si riferiscano a prestazioni effettuate nel 2011. Quanto alla forma dell'accordo o contratto collettivo ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva in esame, [...] non può tuttavia non rilevarsi come, ai fini della prova ed allo scopo di scongiurare contenziosi sul punto, sia indispensabile la formalizzazione per iscritto [...]”²²⁴.

Per il 2012, la legge di Stabilità (legge n. 183/2011, art. 22²²⁵), ha confermato la detassazione delle somme erogate ai dipendenti del settore privato, in relazione ai premi di produttività. Tuttavia, ha introdotto un limite massimo di spesa pari a 835 milioni nel 2012, e 263 milioni nel 2013. Inoltre, un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, avrebbe dovuto stabilire, sulla base di questo vincolo: l'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva (i.e. € 2.500), ed il limite massimo di reddito dell'anno 2011 oltre il quale non

²²⁴ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 19/E del 10 Maggio 2011:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/299914/Circolare+19e+del+10+05+2011_Cir19e+del+10.05.11.pdf/3f67112f-e276-9030-bf01-e0035761f408

²²⁵ Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/11/14/011G0234/sg>

si poteva fruire dell'agevolazione per il 2012 (i.e. € 30.000). La stessa legge di Stabilità ha previsto un altro incentivo, questa volta in favore dell'impresa, stabilendo che per l'anno 2012 ciascuna Regione poteva riconoscere una deduzione IRAP (Imposta Regionale sulle Attività Produttive) per le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato per incremento di produttività in attuazione degli accordi collettivi aziendali o territoriali.

Dunque, fino ad oggi, fatta eccezione per il 2015, la misura per incentivare i lavoratori è stata prorogata, con alcune variazioni ai limiti di reddito ed ai massimali di importo detassato, che vengono definiti anno per anno a seconda della copertura economica dell'agevolazione (v. Tabella 2).

Le disposizioni introdotte per il 2016 dalla legge n. 208/2015²²⁶ (Legge di Stabilità 2016), ex art. 1, commi 182-191, hanno reintrodotta il sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali del 10% per i premi di produttività, ma hanno previsto alcune modifiche "strutturali" alla disciplina dell'incentivo. Le modalità applicative sono, poi, state disciplinate dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, emanato il 25 Marzo 2016.

Per quanto concerne il profilo soggettivo, l'agevolazione fiscale è rivolta ai datori di lavoro appartenenti al settore privato, anche se questi non svolgono attività imprenditoriale²²⁷, ed ai lavoratori che hanno percepito nel 2015 un reddito inferiore a 50.000€.

Come per gli anni precedenti (eccetto il 2015), l'agevolazione prevedeva l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate dal datore di lavoro a fronte di incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza.

Tuttavia, la l. n. 208/2015 ha previsto alcune modifiche "strutturali" alla disciplina dell'incentivo; in particolare:

- limite reddituale: per l'applicazione dell'imposta sostitutiva viene aumentato a 50.000€ lordi (reddito anno precedente), considerando anche le somme per gli incrementi della produttività incassate l'anno precedente;

²²⁶ Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

²²⁷ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 59/E del 22 Ottobre 2008:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/300862/Circolare+59+del+22+10+2008_circ+59e+del+22+10+2008.pdf/52e1a5be-8def-e5ce-d67a-d72646e558ba

- massimale: ai sensi dell'art. 1, comma 182, della l. n. 208/2015²²⁸ il limite a cui si può applicare l'imposta sostitutiva del 10% viene ridotto a 2.000€ lordi, al netto dei contributi previdenziali obbligatori (2.500€ nel caso in cui i lavoratori sono pariteticamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro, secondo modalità che vengono stabilite con apposito DM – decreto interministeriale 25 Marzo 2016, ex art. 1, comma 189);
- detassazione dei servizi: il lavoratore può optare per la fruizione di servizi erogati dal datore di lavoro (c.d. detassazione totale), in sostituzione (totale o parziale) alla corresponsione del premio in denaro;
- imposta sostitutiva sulla partecipazione agli utili: l'imposta sostitutiva si applica anche sulle somme erogate quale partecipazione all'utile dell'impresa (ex art. 1, comma 182, l. n. 208/2015). In tal modo l'impresa può correlare la corresponsione del premio al solo effettivo realizzo di un maggior utile.

Ai sensi dell'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015, l'agevolazione si riferisce ai “premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”²²⁹.

Il DM del 25 Marzo 2016, nel fissare i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, è stato generico; infatti, si è limitato ad affermare che le somme erogate a titolo di premio devono essere:

- a) di ammontare variabile (in quanto collegate ad un parametro variabile: produzione, utile, etc.);
- b) esplicitate da contratti territoriali o aziendali (contrattazione c.d. di 2° livello), in modo tale che il raggiungimento dell'obiettivo prefissato sia verificabile attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere, appositamente individuati;
- c) legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili con parametri volti a quantificare, a livello aziendale, l'aumento della produzione o i risparmi nell'utilizzo dei fattori produttivi, anche

²²⁸ Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016):
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

²²⁹ Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016):
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

attraverso: la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.

Si sottolinea che, dal 2008 al 2014, venivano premiate fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività. Invece, con la legge di Stabilità 2016 è stato introdotto il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso. Infatti, i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo. Ciò significa che, al termine del periodo previsto dal contratto (c.d. periodo congruo), ovvero di maturazione del premio, deve essere verificato un incremento di produttività, redditività etc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.

La durata del "periodo congruo" è rimessa alla contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale, poiché ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso.

Come ha chiarito l'Agenzia delle Entrate nella risoluzione n. 78/E del 19 Ottobre 2018²³⁰, non è sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, poiché è anche necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

Nella stessa direzione, l'Agenzia delle Entrate nella risoluzione n. 550 del 17 Novembre 2020²³¹, ha confermato che il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione.

Inoltre, le somme devono essere erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 (Norme di rinvio ai contratti collettivi) del d. l. n. 81/2015²³².

La legge n. 208/2015 ha disposto che, per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva, era necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali fossero depositati, con

²³⁰ Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 78/E del 19 Ottobre 2018:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/302207/Risoluzione+78+del+19+ottobre+2018_RISOLUZIONE+78.pdf/be1be863-e3ac-2947-3dac-bb25e464dcac

²³¹ Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 550 del 17 Novembre 2020:

<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/2794483/Risposta+n.+550+del+17+nove+mbre+2020.pdf/32b694d7-b132-d987-184e-6db80b185ce0>

²³² Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

modalità telematiche, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel decreto interministeriale stesso.

Tuttavia, con la risoluzione n. 176 del 16 Marzo 2021²³³, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che i premi di risultato godono della tassazione agevolata anche senza rappresentanze sindacali aziendali e contratto collettivo territoriale di settore. Infatti, nel caso in cui l'azienda non abbia rappresentanze sindacali aziendali, può recepire il contratto collettivo territoriale di settore. Se quest'ultimo, però, non è stato stipulato, è possibile adottare il contratto territoriale che risulta più aderente alla propria realtà, dandone comunicazione ai lavoratori. Oppure, è possibile fare riferimento ai contratti collettivi aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e non solo a quelli stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Successivamente, la legge di bilancio 2017 (ex art. 1, commi 160-162, l. n. 232/2016)²³⁴ ha modificato il limite di cui all'art. 1, comma 182, della l. n. 208/2015, innalzandolo a 3.000€ (i.e. limite di importo complessivo dei premi di risultato), e ha aumentato a 4.000€ il limite di cui all'art. 1, comma 189, l. n. 208/2015²³⁵ (ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori). Inoltre, il limite di reddito di lavoro dipendente percepito l'anno precedente, pari a 50.000€ ex art. 1, comma 186, l. n. 208/2015, è stato portato ad 80.000€ (ex art. 1, comma 160, lettera d), l. n. 232/2016).

Con la circolare n. 5/E del 29 Marzo 2018²³⁶, l'Agenzia delle Entrate ricorda che la legge di bilancio 2017 (l. n. 232/2016) ha esteso l'ambito di applicazione del regime agevolativo, sia sotto il profilo soggettivo sia sotto quello oggettivo.

A partire dal 2017, infatti, sono stati ammessi a beneficiare del regime di favore i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio hanno percepito reddito di lavoro dipendente per un importo non superiore a 80.000€ annui (e non più 50.000€, come previsto dalla legge di stabilità 2016): tale nuovo limite di reddito si applicava a partire dai premi di risultato erogati nel 2017, anche se maturati

²³³ Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 176 del 16 Marzo 2021:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/0/Risposta_176_16.03.2021.pdf/d0232428-dbbf-2271-18aa-f6673d53416d

²³⁴ Legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/12/21/16G00242/sg>

²³⁵ Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

²³⁶ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 5/E del 29 Marzo 2018:

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_Agenzia_Entrate_29_marzo_2018_5.pdf

precedentemente o se erogati in virtù di contratti già stipulati. Inoltre, è stato innalzato a 3.000€ l'importo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva (il limite originario era di 2.000€); il limite stabilito in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, è passato da 2.500€ a 4.000€.

Tuttavia, richiamando quanto già descritto sopra con riferimento alla decontribuzione, l'articolo 55 del d. l. n. 50/2017²³⁷, convertito in legge n. 96/2017²³⁸, ha modificato l'art. 1, comma 189, della legge n. 208/2015, stabilendo che, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro con le modalità specificate nel citato decreto interministeriale, con riferimento ai contratti stipulati dopo il 24 Aprile 2017 (data di entrata in vigore del decreto legge), anziché applicare l'innalzamento del limite agevolabile (4.000€*), è riconosciuta la riduzione dell'onere contributivo su una parte di premio: si consente al datore di lavoro di ridurre il proprio carico contributivo, per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (i.e. IVS) di venti punti percentuali relativamente ad una porzione di premio di risultato agevolabile non superiore a 800€, ed al lavoratore di non versare su tale importo i contributi a proprio carico. Inoltre, in misura corrispondente viene ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

Tale disposizione opera per i premi e per le somme erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali sottoscritti successivamente al 24 Aprile 2017, data di entrata in vigore del d. l. n. 50/2017. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

Al fine di favorire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, possono rientrare nell'ambito applicativo della disciplina di favore anche i contratti che, a partire dal 24 Aprile 2017, sono modificati o integrati per prevedere detto coinvolgimento, a condizione che siano stati nuovamente depositati entro trenta giorni dalla data in cui, a seguito della modifica, è intervenuta la relativa sottoscrizione²³⁹.

Con la Circolare n. 5/E del 29 Marzo 2018, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che rientrano nella nuova disposizione agevolativa anche i contratti che a partire dal 24 Aprile 2017 sono modificati o integrati al fine di prevedere il coinvolgimento paritetico,

²³⁷ Decreto legge n. 50/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/04/24/17G00063/sg>

²³⁸ Legge n. 96/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/23/17G00112/sg>

²³⁹ <https://www.fiscooggi.it/rubrica/normativa-e-prassi/articolo/tassazione-premi-risultato-lagenzia-chiarisce-novita>

purché siano nuovamente depositati²⁴⁰. Infatti, ai sensi dell'art. 14 del d. lgs. n. 151/2015, è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali al momento dell'erogazione del premio siano già stati depositati con modalità telematiche presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente²⁴¹.

Dunque, l'art. 55 del d. l. n. 50/2017 ha modificato la normativa riguardante la tassazione agevolata dei premi di risultato introducendo, a determinate condizioni, una decontribuzione degli stessi. In particolare, è stato soppresso il massimale più elevato di premi detassati (4.000 euro), con la conseguente applicazione del limite generale di 3.000 euro, ed è stato introdotto, con riferimento ad una quota dei premi di risultato non superiore a 800 euro, le seguenti misure: a) una riduzione, pari a venti punti percentuali, dell'aliquota contributiva IVS (i.e. invalidità, vecchiaia, superstiti) a carico del datore di lavoro; b) l'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente; c) la corrispondente riduzione dell'aliquota di computo per il calcolo del trattamento pensionistico²⁴².

La norma richiama il concetto di "coinvolgimento paritetico dei lavoratori": le modalità ai fini di coinvolgere pariteticamente i lavoratori sono esplicitate nel decreto di cui all'art. 1, comma 188, della l. n. 208/2015²⁴³, ovvero il Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016 (art. 4). Con la Circolare n. 28/E del 15 Giugno 2016²⁴⁴, e con la Circolare n. 5/E del 29 Marzo 2018²⁴⁵, l'Agenzia delle Entrate ha specificato che i lavoratori si considerano pariteticamente coinvolti quando si riscontrano schemi organizzativi nel flusso di lavoro mirati a motivare il personale ed a coinvolgerlo attivamente nei processi di innovazione, escludendo forme di mera consultazione dei lavoratori.

La legge n. 205/2017²⁴⁶ (legge di Bilancio 2018) è intervenuta principalmente per disciplinare i premi aziendali erogati in forme diverse dal denaro (ex art. 1, commi 28 e 161). Infatti, i premi di produttività possono essere erogati anche sotto forma di benefits

²⁴⁰ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 5/E del 29 Marzo 2018:

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_Agenzia_Entrate_29_marzo_2018_5.pdf

²⁴¹ Decreto legislativo n. 151/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00164/sg>

²⁴² INPS, Circolare n. 104 del 18 Ottobre 2018:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%20104%20del%2018-10-2018.htm>

²⁴³ Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

²⁴⁴ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E del 15 Giugno 2016:

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/AE-circ-28-2016-Detassazione.pdf>

²⁴⁵ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 5/E del 29 Marzo 2018:

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_Agenzia_Entrate_29_marzo_2018_5.pdf

²⁴⁶ Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

di welfare aziendale, come agevolazioni sul trasporto, o addirittura contributi nella forma di voucher o buoni per la benzina o buoni spesa.

Dunque, la disciplina originaria è stata principalmente modificata dalle seguenti disposizioni: legge di bilancio 2016 (art. 1, commi 182-191, l. n. 208/2015), legge di bilancio 2017 (art. 1, commi 160-162, l. n. 232/2016), art. 55 del d. l. n. 50/2017, e legge di bilancio 2018 (art. 1, commi 28 e 161, l. n. 205/2017).

Per gli anni successivi, fino ad oggi, la normativa riguardante la disciplina dei premi di produzione è rimasta invariata (v. Tabella 2 - Detassazione premi di produttività).

| Anno | Importo massimo detassabile | Limite di reddito di lavoro dipendente anno precedente |
|------|-----------------------------|--|
| 2008 | € 3.000 | € 30.000 |
| 2009 | € 6.000 | € 35.000 |
| 2010 | € 6.000 | € 35.000 |
| 2011 | € 6.000 | € 40.000 |
| 2012 | € 2.500 | € 30.000 |
| 2013 | € 2.500 | € 40.000 |
| 2014 | € 3.000 | € 40.000 |
| 2015 | NESSUNA AGEVOLAZIONE | NESSUNA AGEVOLAZIONE |
| 2016 | € 2.000/2.500 | € 50.000 |
| 2017 | € 3.000/(4.000*) | € 80.000 |
| ... | | |
| 2021 | € 3.000/(4.000*) | € 80.000 |

Tabella 2. Detassazione premi di produttività

3.3 Decontribuzione e detassazione della retribuzione: l'apprendistato e le c.d. assunzioni agevolate

Il termine “flessibilità”, sopra richiamato con riferimento alla retribuzione, si utilizza anche per indicare la molteplicità di tipologie contrattuali (c.d. atipiche) presenti nel nostro ordinamento: in questo caso si parla di flessibilità c.d. funzionale (v. capitolo 1).

Al fine di incentivare l’assunzione dei lavoratori, e, conseguentemente, aumentare l’occupazione, il numero dei contratti di lavoro c.d. atipici è aumentato nel corso degli

anni; inoltre, per alcune tipologie contrattuali c.d. atipiche, sono state previste delle agevolazioni, a favore sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro.

Nel prossimo paragrafo verrà analizzato il contratto di apprendistato, che, ad oggi, risulta essere il contratto più vantaggioso per l'assunzione dei giovani: beneficia, infatti, di forme di decontribuzione e detassazione della retribuzione²⁴⁷.

Successivamente, verranno descritti gli interventi legislativi che hanno introdotto le c.d. assunzioni agevolate, caratterizzate anch'esse da benefici in termini di contribuzione e tassazione.

3.3.1 L'apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani (art. 41, comma 1, d. lgs. n. 81/2015)²⁴⁸.

Nel nostro ordinamento esistono tre tipologie di apprendistato, caratterizzate da percorsi formativi diversi, ed ognuna destinata ad una specifica fascia d'età (artt. 41, commi 2 e 3, 43-45, d. lgs. n. 81/2015)²⁴⁹: apprendistato per l'istruzione secondaria per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali ulteriori rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici; apprendistato professionalizzante; apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Le diverse tipologie di apprendistato, pur differenziandosi per finalità e campo di applicazione, sono soggette alla medesima disciplina generale del rapporto di lavoro, dettata dalla contrattazione collettiva nazionale. Si differenzia, invece, la regolamentazione della formazione che, per i percorsi per l'istruzione secondaria e di alta formazione e ricerca, richiede l'intervento delle regioni e delle istituzioni scolastiche.

La legislazione italiana incentiva l'assunzione di apprendisti facendo leva sui significativi vantaggi che tale forma contrattuale offre sia ai giovani lavoratori sia alle imprese, che riescono ad attuare una razionale gestione del reclutamento e della formazione delle risorse umane.

²⁴⁷ <https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1109>

²⁴⁸ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁴⁹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

Gli incentivi, di cui si beneficia implementando tale forma contrattuale, possono essere di diverso tipo: incentivi contributivi, incentivi economici e retributivi, incentivi normativi ed incentivi fiscali.

Incentivi contributivi (art. 1, comma 769 e 773, legge n. 296/2006²⁵⁰; DM 28 Marzo 2007; art. 42, comma 6, d. lgs. n. 81/2015²⁵¹; Circ. INPS n. 22 del 23 Gennaio 2007²⁵²; Circ. INAIL n. 27 del 24 Maggio 2013²⁵³; Circ. INPS n. 108 del 14 Novembre 2018²⁵⁴)

Nell'apprendistato, in ragione dell'onere formativo, i contributi previdenziali ed i premi assicurativi sono previsti in misura estremamente ridotta, pur garantendo al giovane una tutela simile a quella degli altri lavoratori dipendenti. In particolare, si evidenzia una riduzione degli oneri sociali: ciò significa che l'aliquota a carico dei datori di lavoro per tutta la durata dell'apprendistato è di gran lunga inferiore a quella ordinaria.

Tuttavia, per i datori di lavoro, l'agevolazione contributiva si differenzia in base alle dimensioni dell'azienda (i.e. limite di 9 dipendenti), come di seguito descritto.

Per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota complessiva a loro carico è pari: all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto; al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto; al 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo. Inoltre, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° Gennaio 2013, è dovuta da parte dei datori di lavoro una contribuzione aggiuntiva pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. L'aumento del carico contributivo aziendale è dovuto all'onere relativo al trattamento di disoccupazione, che si estende agli apprendisti. All'aliquota dell'1,31% si aggiunge un contributo pari allo 0,30% destinato alla formazione (art. 25, l. 845/78), come previsto per gli altri lavoratori dipendenti. Dunque, l'incremento complessivo

²⁵⁰ Legge n. 296/2006 (Legge di Stabilità 2007):

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2006-12-27&atto.codiceRedazionale=006G0318

²⁵¹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁵² Circ. INPS, 23 Gennaio 2007, n. 22:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2022%20del%2023-1-2007.htm>

²⁵³ Circ. INAIL, 24 Maggio 2013, n. 27: https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/ucm_086173_circolare-inail--n--27-del-24-maggio-2013.html

²⁵⁴ Circ. INPS, 14 Novembre 2018, n. 108:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20108%20del%2014-11-2018.htm>

della contribuzione è pari all'1,61% (Circ. INPS n. 140 del 14 Dicembre 2012²⁵⁵; Circ. INPS n. 144 del 8 Ottobre 2013²⁵⁶).

I datori di lavoro, invece, che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti superiore a 9, usufruiscono di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a cui si aggiunge la contribuzione per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (c.d. ASpl, poi NASpl), che è pari all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (di cui l'1,31% ai sensi dell'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012, e lo 0,30% ai sensi dell'art. 25, comma 4, legge n. 845/1978, come contributo integrativo destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua)²⁵⁷.

Nella tabella 3 (Tabella 3 - Aliquote contributive dovute dai datori di lavoro) si riepiloga quanto sopra:

| | Aziende fino a 9 dipendenti | Aziende oltre 9 dipendenti |
|----------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1° anno di contratto | 1,50% + 1,61% = 3,11% | 10% + 1,61% = 11,61% |
| 2° anno di contratto | 3% + 1,61% = 4,61% | 10% + 1,61% = 11,61% |
| Anni successivi | 10% + 1,61% = 11,61% | 10% + 1,61% = 11,61% |

Tabella 3. Aliquote contributive dovute dai datori di lavoro

Quanto all'apprendista, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda (i.e. numero di dipendenti), l'aliquota contributiva è pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione (ex art. 21, legge n. 41/1986)²⁵⁸.

Al fine di favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 47, comma 7, d. lgs. n. 81/2015²⁵⁹, i benefici contributivi (per i datori di lavoro e per gli apprendisti) sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei contratti stipulati con lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione.

²⁵⁵ Circ. INPS, 14 Dicembre 2012, n. 140:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20140%20del%2014-12-2012.htm>

²⁵⁶ Circ. INPS, 8 Ottobre 2013, n. 144:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20144%20del%2008-10-2013.htm>

²⁵⁷ Circ. INPS, 18 Giugno 2021, n. 87:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2087%20del%2018-06-2021.htm>

²⁵⁸ Legge n. 41/1986: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge_28_febbraio_1986_n.41.pdf

²⁵⁹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

Si precisa che il datore di lavoro ha diritto all'anno di proroga dei benefici contributivi anche se la conferma in servizio del lavoratore interviene prima della fine del periodo di apprendistato²⁶⁰.

Per l'apprendistato di primo livello, sono state previste delle agevolazioni ad hoc (art. 32, commi 1 e 2, d. lgs. n. 150/2015²⁶¹; art. 1, comma 240, lettera b), l. n. 232/2016²⁶²; art. 1, comma 110, lettera d), l. n. 205/2017²⁶³; Mess. INPS n. 2499 del 16 Giugno 2017²⁶⁴; Circ. INPS n. 108 del 14 Novembre 2018²⁶⁵).

Infatti, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello), si applicano i seguenti benefici:

- esclusione dal versamento all'INPS dello specifico contributo aziendale di recesso da parte del datore di lavoro (art. 2, commi 31 e 32, l. n. 92/2012²⁶⁶);
- riduzione al 5% dell'aliquota contributiva del 10% (art. 1, comma 773, l. n. 296/2006²⁶⁷). Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'aliquota è ridotta al 5% solo a partire dal 3° anno di contratto (Circ. INPS n. 108 del 14 Novembre 2018²⁶⁸);
- sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della disoccupazione (1,31%: art. 42, comma 6, lettera f), d. lgs. n. 81/2015²⁶⁹) e dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%: art. 25, l. n. 845/1978²⁷⁰).

²⁶⁰ Risp. Interpello Min. Lav., 4 Maggio 2005, prot. n. 25/I/0003883:

<http://www.dplmodena.it/interpelli/53Udine464105.pdf>

²⁶¹ Decreto legislativo n. 150/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00162/sg>

²⁶² Legge n. 232/2016: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/12/21/16G00242/sg>

²⁶³ Legge n. 205/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

²⁶⁴ Mess. INPS, 16 Giugno 2017, n. 2499:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2fMessaggi%2fMessaggio%20numero%202499%20del%2016-06-2017.htm>

²⁶⁵ Circ. INPS, 14 Novembre 2018, n. 108:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20108%20del%2014-11-2018.htm>

²⁶⁶ Legge n. 92/2012: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

²⁶⁷ Legge n. 296/2006:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2006-12-27&atto.codiceRedazionale=006G0318

²⁶⁸ Circ. INPS, 14 Novembre 2018, n. 108:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20108%20del%2014-11-2018.htm>

²⁶⁹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁷⁰ Legge n. 845/1978: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1978-12-21;845!vig=>

In caso di trasformazione del contratto nella tipologia dell'apprendistato professionalizzante (art. 43, comma 9, d. lgs. n. 81/2015²⁷¹) i benefici si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti prima della trasformazione (Mess. INPS n. 1478 del 10 Aprile 2019²⁷²).

Ai contratti di apprendistato di primo livello non si applica la disposizione che prevede il mantenimento dei benefici contributivi per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Quindi, per i 12 mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro passa a quella prevista in via generale per i contratti di apprendistato (11,61%); rimane, invece, mantenuta in misura ridotta l'aliquota contributiva a carico del dipendente (Circ. INPS n. 108 del 14 Novembre 2018²⁷³).

Più di recente, la legge di Bilancio 2020 (legge n. 160/2019²⁷⁴) ha disposto uno sgravio contributivo integrale con riferimento ai contratti di apprendistato c.d. di primo livello, stipulati nell'anno 2020. Tale sgravio è stato prorogato anche per il 2021 dal decreto legge n. 137/2020²⁷⁵ (Decreto Ristori), convertito con modificazioni in legge n. 176/2020²⁷⁶ (ex art. 15-bis, commi 12 e 13).

Infatti, ai sensi dell'art. 1, comma 8, l. n. 160/2019, "al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2020, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2020, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 Dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo"²⁷⁷.

²⁷¹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁷² Mess. INPS, 10 Aprile 2019, n. 1478:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2FMessaggi%2FMessaggi%20numero%201478%20del%2010-04-2019.htm>

²⁷³ Circ. INPS, 14 Novembre 2018, n. 108:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20108%20del%2014-11-2018.htm>

²⁷⁴ Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020):

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg>

²⁷⁵ Decreto legge n. 137/2020: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/10/28/20G00166/sg>

²⁷⁶ Legge n. 176/2020: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/12/24/20G00197/sg>

²⁷⁷ Legge n. 160/2019: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg>

Dunque, per i contratti di apprendistato (di primo livello), stipulati nell'anno 2020, ai datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% (riferito alla contribuzione di cui all'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006) per i primi tre anni di contratto (c.d. sgravio contributivo totale o integrale)²⁷⁸. Negli anni successivi al terzo l'aliquota è pari al 10% (art. 1, comma 8, l. n. 160/2019), ferma restando l'aliquota dell'1,61% per disoccupazione e formazione continua²⁷⁹.

Incentivi economici e retributivi (art. 42, comma 5, lettera b), d. lgs. n. 81/2015²⁸⁰)

L'ammontare della retribuzione è stabilito in base a quanto previsto dai contratti collettivi. In particolare, gli accordi interconfederali o i contratti collettivi nazionali di lavoro, hanno a disposizione due meccanismi, alternativi tra loro.

Il primo meccanismo consiste nella possibilità di sotto-inquadrare l'apprendista, inquadrandolo fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, in base alle modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello interconfederale o nazionale. E' sempre la contrattazione collettiva a stabilire, poi, le regole di avanzamento retributivo.

Il secondo consiste nel fissare la retribuzione in percentuale rispetto a quella corrispondente al livello da acquisire. Tuttavia, la retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.

Ai sensi dell'art. 42, comma 5, lettera b), d. lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro ha la "possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio"²⁸¹.

Va sottolineato che il meccanismo del sotto-inquadramento retributivo e della percentualizzazione sono tra loro alternativi e non possono mai essere applicati congiuntamente.

²⁷⁸ <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Apprendistato.aspx>

²⁷⁹ <https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586426/Naz-22-Incentivo-apprendistato.pdf/2ecb054a-3c63-721c-02a4-8d7d72ed5440?t=1585228954049>

²⁸⁰ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁸¹ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

Si precisa che l'inosservanza da parte del datore di lavoro delle disposizioni contrattuali collettive relative all'inquadramento dell'apprendista, del divieto di retribuzione a cottimo e delle disposizioni relative alla percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista, è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria. Inoltre, in caso di assunzioni di apprendisti con contratto per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, d. lgs. n. 81/2015), gli accordi interconfederali hanno previsto l'attribuzione convenzionale di un livello di inquadramento, coerente con il percorso formativo individuato (DM 12 Ottobre 2015²⁸²), al fine della determinazione della retribuzione di riferimento. Inoltre, tali accordi interconfederali hanno fissato una serie di parametri retributivi per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore, e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Nelle ipotesi di apprendistato per l'acquisizione di un titolo di studio, ovvero apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, comma 7, d. lgs. n. 81/2015), ed in quelle di apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, comma 3, d. lgs. n. 81/2015), per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Tuttavia, sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, d. lgs. n. 81/2015)²⁸³.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro la contribuzione dovuta per i lavoratori apprendisti deve essere calcolata sulle retribuzioni effettivamente corrisposte. Invece, per le ore di formazione esterna, essendo il datore di lavoro del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, egli è anche esonerato dall'obbligo di versamento contributivo (Risp. Interpello Min. Lav. n. 22 dell'11 Agosto 2016²⁸⁴; Mess. INPS n. 2499 del 16 Giugno 2017²⁸⁵).

²⁸² D.M. 12 Ottobre 2015:

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Interministeriale_12_ottobre_2015.pdf

²⁸³ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁸⁴ Risp. Interpello Min. Lav., 11 Agosto 2016, n. 22: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/interpelli/Documents/22-2016.pdf>

Incentivi normativi (art. 47, comma 3, d. lgs. n. 81/2015²⁸⁶)

Ai sensi dell'art. 47, comma 3, d. lgs. n. 81/2015, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti²⁸⁷. Ad esempio, gli apprendisti non sono computabili nella base di calcolo della quota di riserva a favore dei lavoratori disabili²⁸⁸.

Incentivi fiscali

Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) non rientra nella base imponibile ai fini del calcolo dell'IRAP (Imposta Regionale sulle Attività Produttive)²⁸⁹.

Oltre agli incentivi sopra descritti, il legislatore con la legge n. 205/2017 (legge di Bilancio 2018)²⁹⁰ ha introdotto un'ulteriore meccanismo che favorisce l'assunzione di giovani lavoratori, prorogato negli anni successivi²⁹¹.

Infatti, la legge n. 205/2017 ha introdotto, in favore dei datori di lavoro privati, anche non imprenditori, una riduzione dei contributi previdenziali pari al 100% della medesima base contributiva per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° Gennaio 2018, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste) o periodi di apprendistato²⁹² (v. paragrafo 3.3.2 – Studenti).

3.3.2 Le assunzioni agevolate

Tra le misure di politica attiva attuate a livello centrale, gli incentivi all'occupazione svolgono un ruolo fondamentale. Si parla di "incentivi all'occupazione" per indicare i benefici normativi, economici o contributivi riconosciuti ai datori di lavoro per l'assunzione di specifiche categorie di persone, come, ad esempio, disoccupati di lungo

²⁸⁵ Mess. INPS, 16 Giugno 2017, n. 2499:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2fMessaggi%2fMessaggio%20numero%202499%20del%2016-06-2017.htm>

²⁸⁶ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁸⁷ Decreto legislativo n. 81/2015: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

²⁸⁸ <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Apprendistato.aspx>

²⁸⁹ <https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1105454.pdf>

²⁹⁰ Legge n. 205/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

²⁹¹ <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/01/09/assumere-giovani-2021-incentivi-contributivi>

²⁹² <https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1105454.pdf>

periodo, persone con disabilità, lavoratori iscritti alle liste di mobilità, giovani lavoratori, eccetera. La legge, dunque, prevede incentivi che sono diretti a supportare economicamente l'ingresso, il reinserimento e la stabilizzazione dei lavoratori attraverso la riduzione o l'azzeramento degli oneri contributivi (i.e. apprendistato), oppure con l'erogazione diretta di un contributo.

La legge n. 92/2012, e successive modificazioni, ha introdotto i principi generali in tema di agevolazioni alle assunzioni, confermati anche successivamente dal c.d. Jobs Act, con il d. lgs. n. 150/2015.

Verranno di seguito esaminate le agevolazioni contributive e gli incentivi economici attualmente previsti per le assunzioni che creano nuova occupazione, in particolare con riferimento ai giovani.

Assunzione di giovani fino a 34 anni (art. 1, commi 100-107 e 114, l. n. 205/2017²⁹³; art. 1, comma 10, l. n. 160/2019²⁹⁴; art. 1, commi 10-15, l. n. 178/2020²⁹⁵; Circ. INL n. 2 del 25 Gennaio 2018²⁹⁶; Circ. INPS n. 40 del 2 Marzo 2018²⁹⁷)

Tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori (compresi i datori di lavoro agricolo), che dal 1° Gennaio 2018 assumono giovani con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diverso dall'apprendistato, hanno diritto ad un esonero contributivo, nei limiti delle risorse stanziare. Ciò a prescindere dalla circostanza che le assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito dalla legge o da un contratto collettivo.

L'art. 1, comma 100, della l. n. 205/2017, stabilisce che, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° Gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 Marzo 2015, n. 23²⁹⁸.

²⁹³ Legge n. 205/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

²⁹⁴ Legge n. 160/2019: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg>

²⁹⁵ Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021):

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2020-12-30&atto.codiceRedazionale=20G00202

²⁹⁶ Circ. INL, 25 Gennaio 2018, n. 2: <https://www.ispettorato.gov.it/it->

[it-orientamentiispettivi/Documents/Circolari/Circolare-n-2-del-25012018-Legge-di-Bilancio.pdf](https://www.ispettorato.gov.it/it-orientamentiispettivi/Documents/Circolari/Circolare-n-2-del-25012018-Legge-di-Bilancio.pdf)

²⁹⁷ Circ. INPS, 2 Marzo 2018, n. 40:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2040%20del%2002-03-2018.htm>

²⁹⁸ Legge n. 205/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

Tuttavia, l'INPS ha precisato che l'esonero contributivo si applica, nel rispetto di tutte le altre condizioni, anche nelle ipotesi in cui le parti decidono di adottare per lo specifico rapporto di lavoro condizioni di miglior favore per il lavoratore.

Si sottolinea che l'incentivo "segue" il lavoratore: ciò significa che, se il soggetto per il quale l'esonero è già stato parzialmente fruito è nuovamente assunto a tempo indeterminato da un altro datore di lavoro, il beneficio è riconosciuto anche a quest'ultimo datore per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Alla data della prima assunzione incentivata, il giovane da assumere deve essere in possesso dei seguenti requisiti: assenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro; età fino a 34 anni (35 non compiuti) limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 Dicembre 2020 (art. 1, comma 10, l. n. 160/2019), poiché dal 2021 l'esonero è stato riconosciuto con riferimento ai soggetti fino a 29 anni. Da ultimo, è intervenuta la legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020²⁹⁹) che riconosce l'esonero contributivo per i soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età³⁰⁰.

In ogni caso, l'agevolazione spetta anche in caso di periodi di apprendistato svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, o di sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Invece, non spetta in presenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato all'estero.

L'incentivo è riconosciuto anche quando il contratto a tempo indeterminato deriva dalla trasformazione di precedenti contratti (i.e. contratto a termine o contratto di apprendistato). Nello specifico, in caso di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo massimo di 12 mesi, e si applica dal 1° mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo previsto per l'apprendistato (art. 47, comma 7, d. lgs. n. 81/2015); inoltre, alla data della prosecuzione deve sussistere il requisito anagrafico. Tuttavia, più di recente, all'art. 1, comma 13, della legge n. 178/2020, è stato previsto che le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 della legge n. 178/2020 (riguardanti l'esonero contributivo) non si applicano alle prosecuzioni di contratto ed alle assunzioni di cui all'art. 1, commi 106 e 108, della legge n. 205/2017, ovvero non si applicano in caso di prosecuzione di un contratto di

²⁹⁹ Legge n. 178/2020:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2020-12-30&atto.codiceRedazionale=20G00202

³⁰⁰ <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Giovani-e-Mezzogiorno.aspx>

apprendistato in contratto a tempo indeterminato, ed in caso di assunzione successiva all'alternanza scuola-lavoro.

Il beneficio è riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione, e consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000€ annui per ciascun lavoratore assunto. Ne consegue che la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, quindi, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250€ (3.000€/12 mesi). Per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata, e si assume a riferimento la misura di 8,06€ (250€/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Più di recente, la legge n. 178/2020 ha riconosciuto un esonero contributivo del 100% per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, avvenute nel biennio 2021-2022, per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite di 6.000 euro annui, per i soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età. Inoltre, l'incentivo è esteso a 48 mesi per le assunzioni in sedi produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (ex art. 1, commi 10 e 11, l. n. 178/2020³⁰¹).

Sono esclusi dalla contribuzione cui si applica l'esonero: i premi ed i contributi dovuti all'INAIL, il contributo al Fondo per l'erogazione del TFR (art. 1, comma 755, l. n. 296/2006), il contributo ai fondi di solidarietà e le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite al fine di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Si precisa che resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, e non sono oggetto di incentivazione i seguenti contributi, anche se di natura obbligatoria: destinati al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile (art. 25, comma 4, l. n. 845/1978); di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (art. 9-bis, d.l. n. 103/1991, convertito in l. n. 166/1991); di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (art. 1, comma 8 e 14, d. lgs. n. 182/1997) e per gli sportivi professionisti (art. 1, commi 3 e 4, d. lgs. n. 166/1997).

³⁰¹ Legge n. 178/2020:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2020-12-30&atto.codiceRedazionale=20G00202

Quanto ai requisiti del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge n. 178/2020, in deroga a quanto disposto dalla Legge di Bilancio 2018 (l. n. 205/2017), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei 9 mesi successivi, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo oppure a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva³⁰².

Studenti (art. 1, commi 108, 113 e 114, l. n. 205/2017³⁰³; Circ. INL n. 2 del 25 Gennaio 2018³⁰⁴; Circ. INPS n. 40 del 2 Marzo 2018³⁰⁵)

I datori di lavoro che dal 1° Gennaio 2018 assumono studenti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti hanno diritto all'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dell'azienda, nel limite massimo di 3.000€ annui per lavoratore assunto, e nei limiti delle risorse stanziare. Resta ferma, però, l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, e sono esclusi i premi ed i contributi dovuti all'INAIL.

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive, e, quindi, non si applica ai rapporti di apprendistato, ad esempio.

L'esonero spetta ai datori di lavoro che assumono, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro (ora "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento", ex art. 1, comma 784, l. n. 145/2018), pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste, oppure periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

³⁰² Legge n. 178/2020:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2020-12-30&atto.codiceRedazionale=20G00202

³⁰³ Legge n. 205/2017: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

³⁰⁴ Circ. INL, 25 Gennaio 2018, n. 2: [https://www.ispettorato.gov.it/it-](https://www.ispettorato.gov.it/it-orientamentiispettivi/Documents/Circolari/Circolare-n-2-del-25012018-Legge-di-Bilancio.pdf)

[orientamentiispettivi/Documents/Circolari/Circolare-n-2-del-25012018-Legge-di-Bilancio.pdf](https://www.ispettorato.gov.it/it-orientamentiispettivi/Documents/Circolari/Circolare-n-2-del-25012018-Legge-di-Bilancio.pdf)

³⁰⁵ Circ. INPS, 2 Marzo 2018, n. 40:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2040%20del%2002-03-2018.htm>

Diplomati degli istituti tecnici professionali (art. 49-bis, d. l. n. 34/2019³⁰⁶, convertito in legge n. 58/2019³⁰⁷)

Con il decreto legge n. 34/2019, convertito con modificazioni in legge n. 58/2019, è stato introdotto un incentivo con una duplice finalità, ovvero potenziare l'apprendimento delle competenze professionali richieste dal mercato del lavoro e favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro (ex art. 49-bis, l. n. 58/2019).

In particolare, dal 2021, hanno diritto ad un parziale esonero contributivo i datori di lavoro titolari di reddito d'impresa che finanziano, attraverso erogazioni liberali, la realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti in favore di istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale (anche ad indirizzo agrario), e che assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati presso le medesime istituzioni scolastiche con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le erogazioni liberali devono essere, nell'arco di un anno, almeno pari a 10.000€.

L'esonero riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione.

Si specifica che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, sono ammesse le seguenti tipologie di interventi: laboratori professionalizzanti per lo sviluppo delle competenze; laboratori ed ambienti di apprendimento innovativi per l'utilizzo delle tecnologie; ambienti digitali ed innovativi per la didattica integrata; attrezzature e dispositivi hardware e software per la didattica.

L'agevolazione è stata riconosciuta a decorrere dall'esercizio finanziario 2021, sino al 2022, secondo le modalità attuative definite con Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Precari con figli minori (DM 19 Novembre 2010³⁰⁸; Circ. INPS n. 115 del 5 Settembre 2011³⁰⁹)

Le aziende che assumono a tempo indeterminato giovani genitori, titolari di un contratto di lavoro "precario", beneficiano di uno specifico incentivo economico, ovvero un

³⁰⁶ Decreto legge n. 34/2019: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/04/30/19G00043/sg>

³⁰⁷ Legge n. 58/2019: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/06/29/19G00066/sg>

³⁰⁸ D.M. 19 Novembre 2010: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/02/01/11A01092/sg>

³⁰⁹ Circ. INPS, 5 Settembre 2011, n. 115:

<https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%20115%20del%2005-09-2011.htm>

incentivo fino al valore massimo di 5.000€ per ogni assunzione, nel limite di 5 assunzioni per singola impresa o società cooperativa. L'incentivo viene riconosciuto in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

Tale agevolazione vale anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro già in essere, ed è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti.

L'agevolazione spetta al datore di lavoro, ovvero a qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo in un determinato mercato, a prescindere dalla forma giuridica assunta (i.e. imprese private, società cooperative, studi professionali, etc.), che assume soggetti fino a 35 anni di età (ovvero fino al giorno precedente il compimento del 36° anno), genitori di figli minori o affidatari di minori, che siano titolari di un contratto di lavoro c.d. "precario", ovvero: a termine, in somministrazione, intermittente, collaborazione coordinata e continuativa.

Il lavoratore deve essere assunto a tempo indeterminato (a tempo pieno o part-time, e compreso il contratto di apprendistato), o il contratto già in essere deve essere trasformato a tempo indeterminato. Inoltre, al momento dell'assunzione, il lavoratore deve essere iscritto alla "Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori".

Ulteriori incentivi³¹⁰

Ulteriori agevolazioni, tutt'ora vigenti, sono state pensate, ad esempio, per le persone che sostituiscono dipendenti in maternità, per i disoccupati (i.e. ultracinquantenni, donne, beneficiari di NASPI, beneficiari di reddito di cittadinanza, soggetti con difficoltà di accesso all'occupazione – incentivo "IO Lavoro"), per i lavoratori diversamente abili, per i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), e per il Mezzogiorno³¹¹.

³¹⁰ https://www.incentivi.gov.it/images/documenti/Booklet_MISE_Guida_marzo19.pdf

³¹¹ Redazione Lavoro Memento, Memento Pratico Lavoro, Giuffrè Francis Lefebvre, Marzo 2020

CONCLUSIONI

Al termine dell'analisi effettuata si può concludere che, da qualche tempo, il diritto del lavoro viene inteso in modo nuovo. Nonostante permanga la sua funzione "protettiva" nei confronti dei lavoratori subordinati, l'attenzione si è spostata anche su altri fronti, per rispondere e soddisfare nuovi bisogni ed esigenze.

Oggi, il nuovo mercato del lavoro è caratterizzato da due pilastri fondamentali, ovvero la richiesta di flessibilità e di nuove competenze trasversali, poiché le imprese mirano a competere a livello globale.

È importante evidenziare che la flessibilità e la richiesta di nuove competenze trasversali non devono interessare soltanto le politiche macroeconomiche, ma devono essere presenti anche a livello micro, ovvero nelle politiche aziendali.

In particolare, ciò che avviene a livello macro è regolato dalle disposizioni legislative (i.e. flessibilità all'entrata nel mondo del lavoro, flessibilità all'uscita dal mondo del lavoro, flessibilità temporale ed oraria, flessibilità funzionale, flessibilità salariale), che mirano a rendere il diritto del lavoro più flessibile, pur ponendo alcuni limiti, come descritto nei capitoli precedenti. Nella pratica, le più importanti strategie di flessibilità applicate al mercato del lavoro riguardano principalmente la tipologia dei contratti di lavoro (i.e. assunzioni, durata del rapporto di lavoro, natura del vincolo tra datore di lavoro e lavoratore), gli orari di lavoro e la retribuzione.

Tuttavia, oltre alle disposizioni legislative, deve crearsi un substrato aziendale favorevole affinché vengano implementate tali strategie a livello micro (i.e. aziendale).

A livello micro, le imprese mirano ad ottenere un mix produttivo più diversificato e più variabile nel tempo, ed una variabilità nei volumi di produzione: ciò comporta che l'organizzazione della produzione deve far fronte ad oscillazioni più frequenti, più complesse, e meno programmabili. Per rispondere a tali esigenze, le aziende si avvalgono di una serie di strategie e di strumenti, come, ad esempio, l'innovazione tecnologica (i.e. automazione flessibile), la trasformazione dei modelli organizzativi (i.e. esternalizzazione di alcune attività), e la richiesta di nuove competenze "flessibili" alla forza-lavoro, ovvero ai lavoratori.

Le nuove caratteristiche di flessibilità che si richiedono alla forza-lavoro non riguardano solo la quantità di lavoro erogata (i.e. flessibilità degli orari di lavoro), ma si riferiscono anche alla qualità del lavoro erogato, ovvero si richiede al lavoratore di sapersi muovere tra diverse postazioni o mansioni, a seconda dell'andamento della produzione, e di saper

svolgere più funzioni connesse al proprio lavoro. Ad esempio, ad un operaio addetto alla produzione può essere richiesta la manutenzione elementare delle macchine utilizzate.

L'insieme di tali elementi concorre ad abbassare la rigidità dei processi produttivi.

Dunque, i nuovi modelli organizzativi aziendali tendono a richiedere ai lavoratori un ruolo attivo, poiché questi devono contribuire a rendere il processo produttivo "flessibile", utilizzando, a loro volta, le loro competenze e capacità, sempre più elastiche.

Tuttavia, l'implementazione di tali strategie richiede alle imprese di interfacciarsi con una serie di ostacoli, come, ad esempio, i costi elevati delle tecnologie utilizzate nella produzione, la cultura aziendale, l'organizzazione aziendale, eccetera.

D'altra parte, i lavoratori possono ricevere pressanti richieste da parte del datore di lavoro, come, ad esempio, essere disponibili a trasferimenti, subire temporanee invasioni del lavoro nel proprio tempo sociale (i.e. lavoro di sabato e di domenica), ed accettare il rischio imprenditoriale di costruire e ricostruire il proprio percorso lavorativo senza un progetto professionale ben definito. Tuttavia, i lavoratori hanno la possibilità di cambiare più volte la posizione lavorativa, e, dunque, non rimanere ancorati sempre allo stesso ruolo ed alla medesima realtà lavorativa: così facendo, accrescono le loro conoscenze, le loro competenze, la loro cultura e la loro professionalità. Questo può portarli, inoltre, ad essere più motivati, e, conseguentemente, ad aumentare la loro performance lavorativa, aumentando così la produttività.

Ciò detto, appare evidente che la flessibilità riguarda sia gli aspetti macro, ovvero i contratti di lavoro, la retribuzione, gli orari di lavoro, etc., sia quelli micro, cioè l'organizzazione e la produzione aziendale, ed i lavoratori.

Nonostante a livello micro ci si scontri con i problemi sopra esposti, ed a livello macro con alcuni limiti posti dal legislatore (i.e. art. 36 della Costituzione; ruolo dei contratti collettivi nella determinazione della retribuzione), la flessibilità non è in sé "né buona né cattiva": ciò significa che, come tutti i fenomeni, deve essere governata, nell'interesse di tutte le parti coinvolte, vale a dire dell'impresa, dei lavoratori e della collettività.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Accordo per il lavoro del 24 Settembre 1996, in Santoro Passarelli G., Flessibilità e diritto del lavoro II, Torino, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 189)
- [2] Aglietta P., Tassazione e famiglia – Aspetti fiscali, tutela giuridica ed accertamento nelle vicende familiari, Milano, Giuffrè Editore, 2011
- [3] Ales E., Borghesi D., Brino V., Calafà L., Carinci M. T., Cavallini G., Fiorillo L., Gottardi D., Lassandari A., Occhino A., Pensabene Lioni G., Perulli A., Renga S., Speziale V., Tullini P., Zilio Grandi G., Letture di diritto del lavoro, Torino, G. Giappichelli Editore, 2019
- [4] Antonelli G., Ballarino G., Barbieri P., Boeri T., Bonomi A., Briolini M., Carrieri M., Consoli F., Gallino L., Garibaldi P., Golini S., Pedersini R., Piazza M., Rella P., Reyneri E., Rieser V., Samek Lodovici M., Sarchielli G., Semenza R., Serravalli G., a cura del C.I.Do.S.Pe.L., Flessibilità e lavoro, Milano, Franco Angeli, 2003
- [5] Argentesi F., Capo G., Izzi R., Liso F., Mieli G., Montagna M., Pelaggi L., Spagnuolo Vigorita L., Tesi M., Zinni F., La flessibilità di utilizzo delle prestazioni lavorative, Roma, Assicredito, 1993
- [6] Ballestrero M. V., De Simone G., Diritto del lavoro, Seconda Edizione riveduta ed aggiornata (Settembre 2015), Torino, G. Giappichelli Editore, 2015
- [7] Biasi M., Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2014, 2 (pag. 337 ss.)
- [8] Bordignon M., Da Empoli D., Politica fiscale, flessibilità dei mercati e crescita, Milano, Franco Angeli, 2001
- [9] Bosi P., Corso di scienza delle finanze, Ottava Edizione, Bologna, Il Mulino, 2019
- [10] Bosi P., Guerra M. C., I tributi nell'economia italiana, Edizione 2020, Bologna, Il Mulino, 2020
- [11] Broglia B., Carra E., Introduzione di Patriarca S., Note su distribuzione del reddito e retribuzioni, Seconda Edizione, Roma, Ediesse, 1991
- [12] Brucchi L., Per un'analisi critica del mercato del lavoro, Bologna, Il Mulino, 2005
- [13] Brunetta R., Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione – Relazioni sindacali e politiche dei redditi, Ricerca del CNEL, Milano, ETAS libri, 1992
- [14] Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., Diritto del lavoro – 2. Il rapporto di lavoro subordinato, Settima Edizione, Torino, UTET Giuridica, 2011

- [15] Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro – Commissione dell'informazione, Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione, Volume 1, Preprint, S. l., S. n., 1991
- [16] Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro – Commissione dell'informazione, Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione, Volume 2, Preprint, S. l., S. n., 1991
- [17] Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro – Commissione dell'informazione, Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione, Volume 3, Preprint, S. l., S. n., 1991
- [18] Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 9 Agosto 1996, n. 7383, in Santoro Passarelli G., Flessibilità e diritto del lavoro II, Torino, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 151)
- [19] D'Amuri F., Marino M. R., La detassazione del lavoro straordinario in Italia: prime valutazioni, in *Politica Economica*, 2/2008, Bologna, Il Mulino, 2008 (pag. 159-180)
- [20] D'Antona M., a cura di Caruso B. e Sciarra S., Opere – Volume Terzo: Scritti sul Diritto del Lavoro – Tomo III: Retribuzione ed altri istituti del rapporto di lavoro, Milano, Giuffè Editore, 2000
- [21] De Luca G., Landoni M., Zamagni V., Per una storia della retribuzione – Lavoro, valore e metodi di remunerazione dall'antichità ad oggi, Bologna, Il Mulino, 2018
- [22] De Nardo V., La tassazione dei redditi di lavoro subordinato, in *Difesa Fiscale, Rivista Mensile*, anno VI, n. 4, Aprile 1957, S. l., 1957
- [23] Dell'Aringa C., L'accordo sulla produttività: quali prospettive partecipative per competitività e salari?, in *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2013, 138,2 (pag. 293 ss.)
- [24] Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T., Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?, Bologna, Il Mulino, 2017
- [25] Di Majo A., Pacifico M., Codice civile con la costituzione, i trattati U.E. e le principali norme complementari, 50^a Edizione, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021
- [26] Enrico C., Tiraboschi M., Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro – I nuovi contratti: lavoro pubblico e lavoro privato, Milano, Giuffrè Editore, 2005
- [27] Ferraro G., I contratti di lavoro – Seconda Edizione, Padova, Cedam, 1998
- [28] Gheido M. R., Casotti A., Diritto & Pratica del Lavoro Oro – Finanziaria 2003: riforma dell'Irpef, condoni e regolarizzazioni, bonus nuove assunzioni, cumulo pensione – redditi da lavoro, Milano, Ipsoa, 2003

- [29] Ghera E., Garofalo D., Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act, Bari, Cacucci Editore, 2015
- [30] Gottardi D., Zilio Grandi G., Ricci G., Foffano S., Pace N., Vitaletti M., Lavoro e diritto – La retribuzione: uno sguardo europeo ed interdisciplinare, n. 4/2011, Bologna, Il Mulino, 2011
- [31] Gragnoli E., Palladini S., La retribuzione, Torino, UTET Giuridica, 2012
- [32] Ichino P., Trattato di Diritto Civile e Commerciale – Il contratto di lavoro II: soggetti ed oggetto del contratto, sicurezza del lavoro, retribuzione, qualità, luogo e tempo della prestazione lavorativa, Milano, Giuffrè Editore, 2003
- [33] Legge n. 662/1996, in Santoro Passarelli G., Flessibilità e diritto del lavoro II, Torino, G. Giappichelli Editore, 1997 (pag. 192)
- [34] Magnani M., Pandolfo A., Varesi P. A., I contratti di lavoro – Commentario al d. lgs. 15 Giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 Dicembre 2014, n. 183, Torino, G. Giappichelli Editore, 2016
- [35] Mariucci L., Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro, Bologna, Il Mulino, 2006
- [36] Menghini L., Contratto di lavoro a termine e contratto a tempo indeterminato: attualità di una alternativa, in Labor – Il lavoro nel diritto, Rivista bimestrale diretta da Mazzotta O., Maggio – Giugno 2018, Ospedaletto - Pisa, Pacini Giuridica, 2018 (pag. 253-281)
- [37] Pagliero C., La flessibilità del lavoro – part time e job sharing, Milano, IPSOA, 1999
- [38] Pascucci P., Giusta retribuzione e contratti di lavoro, Milano, Franco Angeli, 2018
- [39] Procopio M. A., Lavoro dipendente - Applicazione generalizzata per la detassazione del lavoro straordinario, in Corriere Tributario, 42/8 Novembre 2010, Milano, Ipsoa, 2010 (pag. 3509-3513)
- [40] Prosperetti L., La retribuzione flessibile, Milano, Franco Angeli, 1995
- [41] Redazione Lavoro Memento, Memento Pratico Lavoro – 2015, Milano, Ipsoa-Francis Lefebvre, 2015
- [42] Redazione Lavoro Memento, Memento Pratico Lavoro – Marzo 2020, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2020
- [43] Rosati S. D., La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro, Roma, ISFOL, 2011
- [44] Rosen H. S., Gayer T., Scienza delle finanze, Milano, McGraw-Hill Create, 2019

- [45] Santoro Passarelli G., *Flessibilità e diritto del lavoro II*, Torino, G. Giappichelli Editore, 1997
- [46] Tesauro F., *Compendio di diritto tributario*, Sesta Edizione, Torino, UTET Giuridica, 2016
- [47] Treu T., *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, 2019 (pag. 767 ss.)
- [48] Vallebona A., *Trattato dei contratti - i contratti di lavoro (tomo primo)*, Torino, UTET Giuridica, 2009
- [49] Zerboni N., *Patti territoriali e contratti d'area: gli strumenti della programmazione negoziata per lo sviluppo locale - Analisi della normativa italiana e comunitaria*, Milano, Il Sole 24 Ore, 1999
- [50] Zilio Grandi G., *La retribuzione: fonti, struttura, funzioni*, Napoli, Jovene, 1996
- [51] Zilio Grandi G., *Lezioni di diritto del lavoro nella gestione d'impresa*, Milano, Wolters Kluwer (Padova: Cedam Scienze Giuridiche), 2018

SITOGRAFIA

[1] Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, 22 Gennaio 2009, [Online].

Available:

https://difesa.usb.it/fileadmin/archivio/difesa/documenti_e_volantini/22_gennaio_2009_ACCORDO_QUADRO.pdf [Accessed: February 2, 2022]

[2] Agenzia delle Entrate, 22 Ottobre 2008, Circolare n. 59/E, [Online].

Available:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/300862/Circolare+59+del+22+10+2008_circ+59e+del+22+10+2008.pdf/52e1a5be-8def-e5ce-d67a-d72646e558ba [Accessed: February 2, 2022]

[3] Agenzia delle Entrate, 10 Maggio 2011, Circolare n. 19/E, [Online].

Available:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/299914/Circolare+19e+del+10+05+2011_Cir19e+del+10.05.11.pdf/3f67112f-e276-9030-bf01-e0035761f408 [Accessed: February 2, 2022]

[4] Agenzia delle Entrate, 15 Giugno 2016, Circolare n. 28/E, [Online].

Available:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/298189/Circolare+n.+28E+del+15+giugno+2016_CIRCOLARE+N.+28+DEL+15+GIUGNO+2016.pdf/5fc5bdaa-d3fe-dbe7-f6ee-e7eaa839f06a?version=1.0 [Accessed: February 2, 2022]

[5] Agenzia delle Entrate, 29 Marzo 2018, Circolare n. 5/E, [Online].

Available:

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_Agenzia_Entrate_29_marzo_2018_5.pdf [Accessed: February 2, 2022]

[6] Agenzia delle Entrate, 19 Ottobre 2018, Risoluzione n. 78/E, [Online].

Available:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/302207/Risoluzione+78+del+19+ottobre+2018_RISOLUZIONE+78.pdf/be1be863-e3ac-2947-3dac-bb25e464dcac [Accessed: February 2, 2022]

[7] Agenzia delle Entrate, 17 Novembre 2020, Risoluzione n. 550, [Online].

Available:

<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/2794483/Risposta+n.+550+del+17+novembre+2020.pdf/32b694d7-b132-d987-184e-6db80b185ce0>

[Accessed: February 2, 2022]

[8] Agenzia delle Entrate, 16 Marzo 2021, Risoluzione n. 176, [Online].

Available:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/0/Risposta_176_16.03.2021.pdf/d0232428-dbbf-2271-18aa-f6673d53416d [Accessed: February 2, 2022]

[9] Aggiornamenti sociali, “Un’agenda per il diritto al lavoro dignitoso”, [Online].

Available:

<https://www.aggiornamentisociali.it/articoli/un-agenda-per-il-diritto-al-lavoro-dignitoso/> [Accessed: February 2, 2022]

[10] Alessi C., Lavoro e conciliazione nella legislazione recente, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[11] Altalex, “Decreto dignità: la legge di conversione pubblicata in Gazzetta”, [Online].

Available:

<https://www.altalex.com/documents/news/2018/08/03/decreto-dignita-legge-di-conversione> [Accessed: February 2, 2022]

[12] Altalex, “La disciplina dei contratti di riallineamento contributivo”, [Online].

Available:

<https://www.altalex.com/documents/news/2003/01/27/la-disciplina-dei-contratti-di-riallineamento-contributivo> [Accessed: February 2, 2022]

[13] Anpal, “Apprendistato”, [Online].

Available:

<https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586426/Naz-22-Incentivo-apprendistato.pdf/2ecb054a-3c63-721c-02a4-8d7d72ed5440?t=1585228954049>

[Accessed: February 2, 2022]

[14] Assolombarda, “Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, 22 Gennaio 2009”, [Online].

Available:

<https://www.assolombarda.it/servizi/informazioni-economiche/informazioni/accordo-quadro-sulla-riforma-degli-assetti-contrattuali-del-22-gennaio-2009/view> [Accessed: February 2, 2022]

[15] Assolombarda, “Taxing Wages 2020 (Ocse): in Italia cresce il cuneo fiscale, nel 2019 arriva al 48%”, [Online].

Available:

<https://www.assolombarda.it/centro-studi/taxing-wages-2020-ocse-in-italia-cresce-il-cuneo-fiscale-nel-2019-arriva-al-48> [Accessed: February 2, 2022]

[16] Assolombarda, "Taxing Wages 2020 (Ocse): in Italia diminuisce il cuneo fiscale, nel 2020 scende al 46%", [Online].

Available:

<https://www.assolombarda.it/centro-studi/taxing-wages-ocse-in-italia-diminuisce-il-cuneo-fiscale-nel-2020-scende-al-46> [Accessed: February 2, 2022]

[17] Biasi M., Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[18] Camera dei Deputati – Documentazione Parlamentare, "Gli interventi in materia di lavoro per fronteggiare l'emergenza da Covid-19", [Online].

Available:

<https://temi.camera.it/leg18/temi/gli-interventi-in-materia-di-lavoro-del-decreto-legge-cura-italia.html> [Accessed: February 2, 2022]

[19] Camera dei Deputati, "Politiche attive e incentivi all'occupazione", 17 Gennaio 2022, [Online].

Available: <https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1105454.pdf>

[Accessed: February 2, 2022]

[20] Caruso B., Alla ricerca della "flessibilità mite": il terzo pilastro delle politiche del lavoro comunitarie, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[21] Cassazione, 29 Maggio 2001, n. 7307, in Cass. Civ., Sez. Lav., 24 Luglio 2020, n.15922, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[22] Cassazione, 10 Maggio 2013, n. 11265, in Cass. Civ., Sez. Lav., 20 Maggio 2020, n. 9286, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[23] Cassazione, 10 Febbraio 2016, n. 18414, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[24] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 12 Settembre 1995, n. 9646, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[25] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 22 Ottobre 1999, n. 11916, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[26] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 17 Marzo 2000, n. 3184, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[27] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 28 Agosto 2000, n. 11293, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[28] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 13 Maggio 2002, n. 6878, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[29] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 21 Gennaio 2009, n. 1536, in Cass. Civ., Sez. Lav.,
24 Luglio 2020, n. 15922, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[30] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 17 Aprile 2009, n. 9256, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[31] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 8 Febbraio 2010, n. 2728, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[32] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 19 Agosto 2011, n. 17399, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[33] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 8 Novembre 2011, n. 23265, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[34] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 21 Novembre 2011, n. 24479, [Online].
Available:
<https://sentenze.laleggepertutti.it/sentenza/cassazione-civile-n-24479-del-21-11-2011>
[Accessed: February 2, 2022]

[35] Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 7 Febbraio 2013, n. 2931, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[36] Cassazione civile, Sezione Lavoro, 10 Novembre 2014, n. 23925, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[37] Cinelli M., Nuove forme di retribuzione, attualità dei principi costituzionali,
imponibile contributivo, in DeJure, [Online].
Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[38] Cirrincione A., Premi produttività 2016 – Detassazione – Il DM attuativo, Circolare
RF101/2016, in Redazione Fiscale, [Online].
Available: <https://www.redazionefiscale.it> [Accessed: February 2, 2022]

[39] Cirrincione A., Premi produttività e welfare aziendale dal 2017, Circolare
RF009/2017, in Redazione Fiscale, [Online].

Available: <https://www.redazionefiscale.it> [Accessed: February 2, 2022]

[40] ClicLavoro, “Incentivi - Apprendistato”, [Online].

Available: <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Apprendistato.aspx>
[Accessed: February 2, 2022]

[41] ClicLavoro, “Incentivi - Giovani e Mezzogiorno”, [Online].

Available:

<https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Giovani-e-Mezzogiorno.aspx>
[Accessed: February 2, 2022]

[42] Codice di procedura civile (Regio Decreto, 28 Ottobre 1940, n. 1443), [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/sommario/codici/proceduraCivile>
[Accessed: February 2, 2022]

[43] Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo, e al Comitato delle Regioni, “Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità ed alla sicurezza”, Bruxelles, 27 Giugno 2007, [Online].

Available:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=IT>
[Accessed: February 2, 2022]

[44] Conferenza Internazionale del Lavoro, Ventiseiesima Sessione, Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obiettivi dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, 10 Maggio 1944, Filadelfia, [Online].

Available:

<http://www.unife.it/economia/lm.economia/insegnamenti/diritto-delle-relazioni-di-lavoro/materiale-didattico-a-a-2016-2017/altre-fonti/dichiarazione-oil-filadelfia-1944.pdf> [Accessed: February 2, 2022]

[45] Corte Costituzionale, 31 Marzo 1994, n. 115, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[46] Corte Costituzionale, 28 Aprile 1994, n. 164, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[47] Corte Costituzionale, 24 Luglio 1995, n. 365, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[48] Corte Costituzionale, 22 Novembre 2002, n. 470, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[49] Corte Costituzionale, 7 Maggio 2015, n. 76, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[50] Cugini A., Contrattazione aziendale flessibile: quale negoziatore?, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[51] Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali "Definizione dei criteri per l'accesso ad un ulteriore periodo di integrazione salariale straordinaria da concedersi qualora, all'esito di un programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e proponga concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda stessa e il conseguente riassorbimento del personale", 25 Marzo 2016, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/05/24/16A03952/sg>
[Accessed: February 2, 2022]

[52] Decreto del Presidente della Repubblica "Disposizioni comuni in materia di accertamento delle imposte sui redditi", 29 Settembre 1973, n. 600, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1973/10/16/073U0600/sg>
[Accessed: February 2, 2022]

[53] Decreto Legge "Testo del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, coordinato con la legge di conversione 28 novembre 1996, n. 608, recante: "Disposizioni urgenti in materia di lavoro socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale", 1 Ottobre 1996, n. 510, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/01/27/097A0420/sg>
[Accessed: February 2, 2022]

[54] Decreto Legge "Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie", 27 Maggio 2008, n. 93, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/05/28/008G0117/sg>
[Accessed: February 2, 2022]

[55] Decreto Legge "Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale", 29 Novembre 2008, n. 185, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/01/28/09A00989/sg>
[Accessed: February 2, 2022]

[56] Decreto Legge "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", 31 Maggio 2010, n. 78, [Online].

Available:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2010-05-31&atto.codiceRedazionale=010G0101

[Accessed: February 2, 2022]

[57] Decreto Legge “Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo”, 13 Agosto 2011, n. 138, [Online].

Available:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/08/13/011G0185/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[58] Decreto Legge “Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti”, 17 Marzo 2017, n. 25, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/03/17/17G00044/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[59] Decreto Legge “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”, 24 Aprile 2017, n. 50, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/04/24/17G00063/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[60] Decreto Legge “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, 30 Aprile 2019, n. 34, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/04/30/19G00043/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[61] Decreto Legge “Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19”, 28 Ottobre 2020, n. 176, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/10/28/20G00166/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[62] Decreto Legislativo “Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro”, 2 Settembre 1997, n. 314, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/09/19/097G0343/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[63] Decreto Legislativo “Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”, 25 Febbraio 2000, n. 61, [Online].

Available: <https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/00061dl.htm>

[Accessed: February 2, 2022]

[64] Decreto Legislativo “Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES”, 6 Settembre 2001, n. 368, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/10/09/001G0424/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[65] Decreto Legislativo “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”, 8 Aprile 2003, n. 66, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/04/14/003G0091/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[66] Decreto Legislativo “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, 10 Settembre 2003, n. 276, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[67] Decreto Legislativo “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, 15 Giugno 2015, n. 81, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[68] Decreto Legislativo “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 Dicembre 2014, n. 183”, 14 Settembre 2015, n. 150, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00162/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[69] Decreto Legislativo “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.”, 14 Settembre 2015, n. 151, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00164/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[70] Decreto Ministeriale “Disciplina del Fondo per il credito ai giovani di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto-legge 2 Luglio 2007, n. 81, convertito dalla legge 3 Agosto 2007, n. 127, recante: «Disposizioni urgenti in materia finanziaria», 19 Novembre 2010, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/02/01/11A01092/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[71] Decreto Ministeriale “Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46, comma 1, del decreto legislativo 15 Giugno 2015, n. 81”, 12 Ottobre 2015, [Online].

Available:

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Interministeriale_12_ottobre_2015.pdf [Accessed: February 2, 2022]

[72] Delibera del CIPE, “Disciplina della programmazione negoziata”, 21 Marzo 1997, [Online].

Available:

https://www.cdp.it/resources/cms/documents/Delibera_Cipe_21_marzo_1997.pdf

[Accessed: February 2, 2022]

[73] Direttiva CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, 28 Giugno 1999, n. 70, [Online].

Available:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=IT>

[Accessed: February 2, 2022]

[74] Ferraro G., Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[75] Fisco e Tasse, “Il contratto a tempo determinato: guida 2021”, [Online].

Available:

<https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13217-il-contratto-a-tempo-determinato-guida-2021.html> [Accessed: February 2, 2022]

[76] Fisco Oggi – Rivista Online dell'Agenzia delle Entrate, “Tassazione premi di risultato: l'Agenzia chiarisce le novità”, [Online].

Available:

<https://www.fiscooggi.it/rubrica/normativa-e-prassi/articolo/tassazione-premi-risultato-agenzia-chiarisce-novita> [Accessed: February 2, 2022]

[77] Ichino P., La nozione di giusta retribuzione nell'articolo 36 della Costituzione, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[78] Il Sole 24 ore – Norme e tributi, “Le tappe dall'accordo del '93 a oggi”, [Online].

Available:

<https://st.ilssole24ore.com/art/SoleOnLine4/Norme%20e%20Tributi/2007/10/welfare-tappe-accordo-93-oggi.shtml> [Accessed: February 2, 2022]

[79] Il Sole 24 ore – Quotidiano del lavoro, “Non scade la possibilità di rinnovi e proroghe con causali contrattuali”, 15 Settembre 2021, [Online].

Available:

<https://quotidianolavoro.ilssole24ore.com/art/contratti-lavoro/2021-09-14/non-scade-possibilita-rinnovi-e-proroghe-causali-contrattuali-204528.php?uuid=AEc16qi>
[Accessed: February 2, 2022]

[80] Il Sole 24 ore – Quotidiano del lavoro, “Irpef a quattro aliquote, risparmi su tutti i redditi con punte del 7,5%. Via l'Irap agli autonomi”, 26 Novembre 2021, [Online].

Available:

<https://quotidianolavoro.ilssole24ore.com/art/rapporto-lavoro/2021-11-25/irpef-quattro-aliquote-risparmi-tutti-redditi-punte-75percento-via-l-irap-autonomi-212615.php?uuid=AEqP0Nz> [Accessed: February 2, 2022]

[81] Inail, 24 Maggio 2013, Circolare n. 27, [Online].

Available:

https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/ucm_086173_circolare-inail--n--27-del-24-maggio-2013.html
[Accessed: February 2, 2022]

[82] Informazione Fiscale, “Irpef 2022, aliquote e scaglioni: come fare il calcolo”, [Online].

Available:

<https://www.informazionefiscale.it/IRPEF-2022-aliquote-scaglioni-calcolo-novita>
[Accessed: February 2, 2022]

[83] Inps, [Online].

Available: <https://www.inps.it/pages/approfondimento/53501> [Accessed: February 2, 2022]

[84] Inps, 23 Gennaio 2007, Circolare n. 22, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2022%20del%2023-1-2007.htm> [Accessed: February 2, 2022]

[85] Inps, 18 Marzo 2010, Circolare n. 39, [Online].

Available:

<https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2039%20del%2018-03-2010.pdf> [Accessed: February 2, 2022]

[86] Inps, 5 Settembre 2011, Circolare n. 115, [Online].

Available:

<https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%20115%20del%2005-09-2011.htm> [Accessed: February 2, 2022]

[87] Inps, 14 Dicembre 2012, Circolare n. 140, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20140%20del%2014-12-2012.htm>
[Accessed: February 2, 2022]

[88] Inps, 8 Ottobre 2013, n. 144, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20144%20del%2008-10-2013.htm>
[Accessed: February 2, 2022]

[89] Inps, 2 Marzo 2018, Circolare n. 40, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2040%20del%2002-03-2018.htm> [Accessed: February 2, 2022]

[90] Inps, 18 Ottobre 2018, Circolare n. 104, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%20104%20del%2018-10-2018.htm>
[Accessed: February 2, 2022]

[91] Inps, 14 Novembre 2018, Circolare n. 108, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20108%20del%2014-11-2018.htm>

[Accessed: February 2, 2022]

[92] Inps, 18 Giugno 2021, Circolare n. 87, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2087%20del%2018-06-2021.htm>

[Accessed: February 2, 2022]

[93] Inps, 17 Agosto 2010, Messaggio n. 21389, [Online].

Available:

<https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%2021389%20del%2017-08-2010.pdf> [Accessed: February 2, 2022]

[94] Inps, 16 Giugno 2017, Messaggio n. 2499, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2fMessaggi%2fMessaggio%20numero%202499%20del%2016-06-2017.htm>

[Accessed: February 2, 2022]

[95] Inps, 10 Aprile 2019, Messaggio n. 1478, [Online].

Available:

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2fMessaggi%2fMessaggio%20numero%201478%20del%2010-04-2019.htm>

[Accessed: February 2, 2022]

[96] Inps, “Contributi previdenziali”, [Online].

Available:

<https://www.inps.it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-europea/contributi-previdenziali> [Accessed: February 2, 2022]

[97] Inps, “Incentivi all’occupazione – Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali”, 23 Dicembre 2021, [Online].

Available:

<https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1109> [Accessed: February 2, 2022]

[98] Inps, “Modalità di calcolo dei contributi previdenziali”, [Online].

Available:

<https://www.inps.it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-europea/per-le-imprese/modalita-di-calcolo-dei-contributi-previdenziali>
[Accessed: February 2, 2022]

[99] Integrazione Migranti, “Minori al lavoro. Quali sono le regole per un corretto impiego?”, [Online].

Available:

<https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/1944/Minori-al-lavoro-Quali-sono-le-regole-per-un-corretto-impiego>
[Accessed: February 2, 2022]

[100] Ispettorato Nazionale del Lavoro, 25 Gennaio 2018, Circolare n. 2, [Online].

Available:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/Circolari/Circolare-n-2-del-25012018-Legge-di-Bilancio.pdf> [Accessed: February 2, 2022]

[101] Ispettorato Nazionale del Lavoro, “Oggetto: D.L. n. 104 del 14 Agosto 2020. Prime indicazioni”, [Online].

Available:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/D-L-104-2020-prot.pdf>
[Accessed: February 2, 2022]

[102] Ispettorato Nazionale del Lavoro, “Oggetto: modifica alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato – art. 41-bis D. L. n. 73/2021 (conv. da L. n. 106/2021) –indicazioni operative”, [Online].

Available:

http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2020/inl-nota-n-1363-del-14-09-2021-causali-contratti-a-termini-e-contrattazione-collettiva.pdf
[Accessed: February 2, 2022]

[103] Legge “Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori”, 14 Luglio 1959, n. 741, [Online].

Available: http://www.edizionieuropee.it/law/html/32/zn58_04_003.html

[Accessed: February 2, 2022]

[104] Legge “Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato”, 18 Aprile 1962, n. 230, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1962/05/17/062U0230/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[105] Legge “Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale”, 30 Aprile 1969, n. 153, [Online].

Available:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1969-04-30;153!vig=>

[Accessed: February 2, 2022]

[106] Legge “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”, 20 Maggio 1970, n. 300, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1970/05/27/070U0300/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[107] Legge “Legge-quadro in materia di formazione professionale”, 21 Dicembre 1978, n. 845, [Online].

Available:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1978-12-21;845!vig=>

[Accessed: February 2, 2022]

[108] Legge “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1986)”, 28 Febbraio 1986, n. 41, [Online].

Available: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge_28_febbraio_1986_n.41.pdf

[Accessed: February 2, 2022]

[109] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, recante disposizioni urgenti in materia di evasione contributiva, di fiscalizzazione degli oneri sociali, di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di finanziamento dei patronati”, 7 Dicembre 1989, n. 389, [Online].

Available:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1989-12-07;389!vig=>

[Accessed: February 2, 2022]

[110] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, recante disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale”, 28 Novembre 1996, n. 608, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1996/11/30/096G0635/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[111] Legge “Norme in materia di promozione dell'occupazione”, 24 Giugno 1997, n. 196, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/07/04/097G0227/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[112] Legge “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2000)”, 23 Dicembre 1999, n. 488, [Online].

Available:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1999-12-27&atto.codiceRedazionale=099G0567

[Accessed: February 2, 2022]

[113] Legge “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)”, 23 Dicembre 2000, n. 388, [Online].

Available:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2000-12-29&atto.codiceRedazionale=000G0441

[Accessed: February 2, 2022]

[114] Legge “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”, 27 Dicembre 2006, n. 296, [Online]

Available:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2006-12-27&atto.codiceRedazionale=006G0318

[Accessed: February 2, 2022]

[115] Legge “Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale”, 24 Dicembre 2007, n. 247, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/01/17/08A00379/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[116] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, recante disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie”, 24 Luglio 2008, n. 126, [Online].

Available: <https://web.camera.it/parlam/leggi/08126l.htm>

[Accessed: February 2, 2022]

[117] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”, 6 Agosto 2008, n. 133, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/08/21/008G0155/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[118] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale”, 28 Gennaio 2009, n. 2, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/01/28/009G0010/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[119] Legge “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010).”, 23 Dicembre 2009, n. 191, [Online].

Available:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2009-12-30&atto.codiceRedazionale=009G0205

[Accessed: February 2, 2022]

[120] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, 30 Luglio 2010, n. 122, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2010/07/30/010G0146/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[121] Legge “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2011)”, 13 Dicembre 2010, n. 220, [Online].

Available:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2010-12-21&atto.codiceRedazionale=010G0238

[Accessed: February 2, 2022]

[122] Legge “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2012)”, 12 Novembre 2011, n. 183, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/11/14/011G0234/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[123] Legge “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, 28 Giugno 2012, n. 92, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[124] Legge “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, 10 Dicembre 2014, n. 183, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/12/15/14G00196/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[125] Legge “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)”, 28 Dicembre 2015, n. 208, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[126] Legge “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019”, 11 Dicembre 2016, n. 232, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/12/21/16G00242/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[127] Legge “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, 22 Maggio 2017, n. 81, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[128] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”, 21 Giugno 2017, n. 96, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/23/17G00112/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[129] Legge “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020”, 27 Dicembre 2017, n. 205, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[130] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”, 9 Agosto 2018, n. 96, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/08/11/18G00122/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[131] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 Aprile 2019, n. 34, recante misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, 28 Giugno 2019, n. 58, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/06/29/19G00066/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[132] Legge “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”, 27 Dicembre 2019, n. 160, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[133] Legge “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 Ottobre 2020, n. 137, recante ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, 18 Dicembre 2020, n. 176, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/12/24/20G00197/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[134] Legge “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023.”, 30 Dicembre 2020, n. 178, [Online].

Available:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2020-12-30&atto.codiceRedazionale=20G00202

[Accessed: February 2, 2022]

[135] Loy G., I vantaggi economici per i lavoratori legati ai risultati dell'impresa, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[136] Magnani M., Il salario minimo legale, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[137] Marocco M., Gli incentivi economici al salario variabile, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[138] Mattei A., Ricerche: La gestione dei rapporti di lavoro in azienda tra partecipazione e contrattazione – Innovazione e rapporti di lavoro in azienda, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[139] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “Contratto a tempo determinato”, [Online].

Available:

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/contratto-a-tempo-determinato.aspx> [Accessed: February 2, 2022]

[140] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “Contratto di somministrazione”, [Online].

Available:

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/Contratto-di-somministrazione.aspx> [Accessed: February 2, 2022]

[141] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “Lavoro a tempo parziale”, [Online].

Available:

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/lavoro-a-tempo-parziale.aspx> [Accessed: February 2, 2022]

[142] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 4 Maggio 2005, Risposta interpellato prot. n. 25/I/0003883, [Online].

Available: <http://www.dplmodena.it/interpelli/53Udine464105.pdf>

[Accessed: February 2, 2022]

[143] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 11 Agosto 2016, Risposta interpellato n. 22, [Online].

Available:

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/interpelli/Documents/22-2016.pdf>

[Accessed: February 2, 2022]

[144] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dello Sviluppo Economico, “Vademecum ragionato degli incentivi per lo sviluppo”, [Online].

Available:

https://www.incentivi.gov.it/images/documenti/Booklet_MISE_Guida_marzo19.pdf

[Accessed: February 2, 2022]

[145] Ministero delle Finanze, Circolare “Decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, concernente armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali in materia di redditi di lavoro dipendente e assimilati”, 23 Dicembre 1997, n. 326, [Online].

Available: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/12/30/97A10414/sg>

[Accessed: February 2, 2022]

[146] Ministero dello Sviluppo Economico, "Contratti d'area", [Online].

Available:

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/70-incentivi/impresa-incentivi/2012876-contratti-darea> [Accessed: February 2, 2022]

[147] Napoli M., La riforma della struttura della contrattazione collettiva, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[148] Papaleoni M., Su alcune recenti iniziative di sostegno all'occupazione, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[149] Perulli A., Diritto del lavoro e flessibilità. Linee di ricerca, 1989, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/3678564#.YgkLeYX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[150] Perulli A., Efficacia e diritto del lavoro, 2008, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/33856#.YgkKdIX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[151] Perulli A., Tipologie di lavoro autonomo, 2013, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/39570#.YgkMQ4X43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[152] Perulli A., Costanti e varianti in tema di subordinazione ed autonomia, 2015, [Online].

Available: [https://iris.unive.it/handle/10278/3664651#.Ygk\]q4X43y8](https://iris.unive.it/handle/10278/3664651#.Ygk]q4X43y8)

[Accessed: February 2, 2022]

[153] Perulli A., L'idea di diritto del lavoro, oggi, 2016, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/3673566#.YgkKwoX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[154] Perulli A., Le nuove frontiere del diritto del lavoro, 2016, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/3673565#.YgkKFYX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[155] Protocollo del 23 Luglio 1993, [Online].

Available:

https://www.camera.it/temiap/temi16/Protocollo_23_07_1993_Concertazione.pdf

[Accessed: February 2, 2022]

[156] Ricci G., La retribuzione in tempi di crisi: diritto sociale fondamentale o variabile dipendente?, [Online].

Available:

http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20141009-014614_ricci_113-2014intpdf.pdf

[Accessed: February 2, 2022]

[157] Santoro Passarelli G., Competitività e flessibilità del rapporto di lavoro, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[158] Sonnati S., Lo stallo del salario variabile: le reti di impresa ed il recupero dell'autonomia individuale in forma assistita come tecniche di implementazione della retribuzione di risultato, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[159] Testo Unico delle Imposte sui Redditi, 22 Dicembre 1986, n. 917, [Online].

Available:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/270670/DPR+22+diceembre+1986+n+917+%28Tuir%29_Testo+unico+del+22_12_1986+n.+917.pdf/

[Accessed: February 2, 2022]

[160] Treu T., La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[161] Treu T., Le forme retributive incentivanti, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[162] Tribunale Milano, 25 Gennaio 1992, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[163] Tribunale Torino, 24 Aprile 2013, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[164] Vallebona A., L'incertezza del diritto del lavoro ed i necessari rimedi, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[165] Villa E., La retribuzione di risultato nel lavoro privato e pubblico: regolazione ed esigibilità, in DeJure, [Online].

Available: <https://dejure.it/#/home> [Accessed: February 2, 2022]

[166] Wilthagen T., Tros F., The Concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market, 2004, [Online].

Available: Google Scholar [Accessed: February 2, 2022]

[167] Wolters Kluwer - IPSOA, "Lavoro a termine: 60 giorni in più per impugnare il contratto", [Online].

Available: <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2018/09/25/lavoro-termine-60-impugnare-contratto>

[Accessed: February 2, 2022]

[168] Wolters Kluwer - IPSOA, "Salario minimo e cuneo fiscale: come tutelare i lavoratori senza gravare sulle imprese", [Online].

Available:

<https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/sostituto-dimposta/quotidiano/2021/11/26/salario-minimo-cuneo-fiscale-tutelare-lavoratori-senza-gravare-imprese>

[Accessed: February 2, 2022]

[169] Wolters Kluwer - IPSOA, "Assumere giovani nel 2021: con quali incentivi contributivi?", [Online].

Available: <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/01/09/assumere-giovani-2021-incentivi-contributivi>

[Accessed: February 2, 2022]

[170] Zilio Grandi G., Dieci anni di flessibilità e dieci spunti di riflessione, 2007, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/22353#.YgkF7IX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[171] Zilio Grandi G., I profili del rapporto di lavoro e la trasformazione dei contratti, 2007, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/30053#.YgkGV4X43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[172] Zilio Grandi G., Brevi spunti sulle leggi di fine anno: l'attuazione del Protocollo sul Welfare e la legge finanziaria per il 2008, 2008, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/22352#.YgkG0oX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[173] Zilio Grandi G., Sferrazza M., La legge n. 92/2012 ed il riordino degli ammortizzatori sociali: alla ricerca della riforma perduta, 2013, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/37755#.YgkHR4X43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[174] Zilio Grandi G., La retribuzione collegata alla produttività aziendale: quadro di riferimento ed impatto dell'accordo sui livelli retributivi, 2013, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/39483#.YgkIRYX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[175] Zilio Grandi G., Sferrazza M., Lavoro a termine: la disciplina riformata, 2013, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/38350#.YgkluIX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[176] Zilio Grandi G., Sferrazza M., "Pacchetto lavoro" ed assenza di contenuti previdenziali, 2013, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/39140#.YgkJKYX43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[177] Zilio Grandi G., Sferrazza M., Rapporto individuale e processo del lavoro - Capitolo Primo: riforma degli ammortizzatori sociali e misure anticrisi, 2013, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/28437#.YgkFY4X43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

[178] Zilio Grandi G., Atipicità, flessibilità e contratto di lavoro subordinato: passato, futuro e ruolo del contratto collettivo, 2017, [Online].

Available: <https://iris.unive.it/handle/10278/3692577#.YgkH4X43y8>

[Accessed: February 2, 2022]

