

SISTEMI DI CONTROLLO E VIGILANZA PER CONTRASTARE FORME DI LAVORO IMPROPRIE

Alessandro Millo

Dirigente Direzione Territoriale del Lavoro di Bologna[#]

([#])Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non vincolano l'amministrazione di appartenenza

Convegno “Valutazione dell'impatto dei Decreti del Jobs Act nel Mondo Cooperativo - Progetti, Tempi, Costi ed Opportunità”

22 maggio 2015 (09,30-13,00) – Sala Convegni – Dip. Giurisprudenza Unimore

Il lavoro in cooperativa

Lavorare in una cooperativa di produzione e lavoro presenta alcune particolarità, rispetto al comune lavoro dipendente, che in questi anni hanno aiutato ad affrontare meglio la crisi.

L'abuso di tali particolari prerogative, però, oggi può mettere in difficoltà l'intera categoria dei lavoratori dipendenti e le stesse cooperative "autentiche" ed il loro scopo mutualistico.

Evitare l'abuso, però, presuppone prima individuare i limiti di un uso corretto e regolare di tali particolari istituti

Preservare lo scopo mutualistico

Le cooperative hanno lo scopo mutualistico di fornire ai soci beni, servizi o occasioni di lavoro a condizioni più vantaggiose di quelle offerte dal mercato

(Relazione ministeriale al Codice Civile del 1942)

La legge può consentire che subiscano un'evoluzione tale da arrivare ad offrire ai soci condizioni di lavoro meno favorevoli di quelle di mercato?

Il socio-lavoratore

Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce, contestualmente o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale.

Da cui derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici... in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore.

art. 1 , 3° comma , L. n. 142/2001

Il superamento delle Co.Co.Co. con il “Jobs Act”

Il decreto legislativo attualmente all'esame delle camere, in attuazione della legge delega n. 183/2014 (“Jobs Act”), prevede che si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tutte le prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, con poche eccezioni.

Il superamento delle Co.Co.Co. con il “Jobs Act”

Uniche eccezioni:

- professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi professionali
- organi di amministrazione e controllo di società, collegi e commissioni;
- prestazioni rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal C.O.N.I.
- collaborazioni disciplinate dagli accordi collettivi, per particolari esigenze del settore

La stabilizzazione delle collaborazioni

Al fine di favorire la stabilizzazione dell'occupazione mediante contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, lo schema di decreto legislativo prevede la possibilità di ottenere l'estinzione delle violazioni connesse alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, alle seguenti condizioni:

- assunzione a tempo indeterminato entro il 31/12/2015
- durata 12 mesi, salvo dimissioni, giusta causa o g.m.s.
- accordo di conciliazione per tutte le pretese del lavoratore riferite alla qualificazione del rapporto, ex art. 2113 c.c.

L'orario di lavoro del socio-lavoratore

I soci lavoratori mettono a disposizione della cooperativa le proprie capacità professionali anche in relazione... alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa

(art, 1, 2° comma, lett. d, L. n. 142/2001)

L'orario di lavoro del socio-lavoratore

Riduzioni unilaterali dell'orario di lavoro da parte del datore di lavoro, in assenza di accordi sindacali o deliberazione di crisi aziendale, danno luogo di fatto ad una forma impropria di lavoro a chiamata, al di fuori delle ipotesi di legge, con evidenti ripercussioni negative sui lavoratori

(Min. Lavoro, prot. n. 2598/2012)

Il regolamento può consentire la sospensione del rapporto di lavoro per ragioni specificamente individuate, scongiurando il rischio di licenziamenti

(Min. Lavoro, interpello n. 1/2013)

La Nuova A.S.P.I.

In caso di disoccupazione involontaria, anche ai soci lavoratori spetta la nuova ASPI, a condizione che abbiano versato almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 4 anni e 30 gg. nell'ultimo

per una durata pari alla metà delle settimane di contribuzione risultanti negli ultimi 4 anni, fino al limite massimo di massimo 78 settimane (18 mesi)

Senza contare settimane che hanno già dato luogo a precedenti erogazioni
L'importo è decrescente: -3% al mese a decorrere dal 4 mese

Fino a € 1.195 → 75% della retribuzione media, fino ad	€. 896,25
Oltre € 1.195 → 25% della differenza fino al limite massimo di	€. 1300

D.Lgs. n. 22/2015 , in vigore dal 1 maggio 2015

La retribuzione del socio lavoratore

Il socio lavoratore ha diritto ad un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine (art. 3, Legge n. 142/2001)

Comprese tutte le voci fisse, quali:

- indennità di contingenza
- elementi distinti della retribuzione (EDR)
- mensilità aggiuntive, tredicesima e quattordicesima, ecc..
- scatti di anzianità

(Min. Lavoro, circ. n. 10/2004)

La retribuzione del socio lavoratore

In presenza di più contratti collettivi della medesima categoria, le cooperative applicano ai propri soci lavoratori trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria (art. 4, 4° comma, Legge n. 248/2007)

La norma è costituzionalmente legittima (C.Cost. n. 51/2015)

Lo stato di crisi

L'assemblea dei soci lavoratori ha facoltà di deliberare un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati per quanto possibile i livelli occupazionali, che preveda:

- il divieto di ripartizione degli utili
- la riduzione dei trattamenti economici ulteriori al minimo
- forme di apporto economico da parte dei soci lavoratori (solitamente nella forma di ore di lavoro gratuite)

Può anche deliberare **un piano d'avviamento**, a condizioni e con modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative

art. 6 , lett. e , Legge n. 142/2001

ed il costo minimo del lavoro?

Nelle procedure di gara per l'affidamento di appalti pubblici il costo del lavoro e della sicurezza non è soggetto a ribasso

Il prezzo più basso è determinato al netto delle spese relative al costo del personale e delle misure di sicurezza

Nella valutazione dell'anomalia delle offerte le pubbliche amministrazioni sono tenute a valutare che l'importo sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro, come determinato periodicamente dal Ministro del lavoro.

Art. 86, commi 3-bis e 3-ter, D.Lgs. n. 163 /2006 (Codice dei contratti pubblici)
Art. 26, 6° comma, D.Lgs. n. 81/2008 (Testo unico della sicurezza sul lavoro)

Le tariffe di facchinaggio

La normativa attribuiva alle Direzioni territoriali del lavoro la competenza di determinare le tariffe minime per le attività di facchinaggio, da intendersi oggi quale specificazione in questo settore della funzione di individuazione del costo del lavoro attribuita in via generale al Ministero del Lavoro dall'art. 26 del T.U. 81/2008

Le tariffe minime orarie, per la regione Emilia-Romagna:

attività di facchinaggio semplice: €.16,57 (liv. 6s)
(*movimentazione senza mezzi semoventi*)

attività di facchinaggio complesse: €.17,75 (liv. 5)
(*logistica e movimentazione con mezzi semoventi*)

(art. 4, D.P.R. n. 342/1994)
(art. 26 D.Lgs. n. 81/2008)

La retribuzione minima legale nel 'Jobs Act'

La legge delega n. 183/2014 tra l'altro prevedeva l'introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato e fino al loro superamento anche di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolamentati da contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali.

Ad oggi non ha trovato attuazione.

art. 1 , 7° comma , lett. g , Legge n. 183/2014