



Al Senato della Repubblica  
Commissioni 7° e 11°  
[commissioneistruzione@senato.it](mailto:commissioneistruzione@senato.it)  
[commissioneindustria@senato.it](mailto:commissioneindustria@senato.it)

Oggetto: audizione in ordine ai ddl nn. 2039, 2090, 2127.

In relazione ai disegni di legge in oggetto si rappresenta che, con specifico riferimento ai ddl 2090 e 2127, non si ritiene di formulare osservazioni, in quanto i relativi contenuti non assumono un particolare rilievo ai fini delle attività svolte da questo Ispettorato.

Alcune osservazioni di carattere “tecnico” possono invece essere svolte in relazione al ddl 2039, nel quale è contenuta una disciplina più esaustiva delle attività proprie del settore creativo.

Al riguardo si rappresenta pertanto quanto segue.

**All’articolo 2** si prevede che “Ai contratti di lavoro intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nel settore creativo e delle arti performative con i lavoratori e i professionisti del settore, come individuati dalla presente legge, non si applica la disciplina di cui agli articoli 19, 21, 22 e 23 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015”.

Sul punto appare opportuno rappresentare che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha già chiarito, in via di prassi, che al lavoro intermittente non trova applicazione la disciplina propria dei contratti a tempo determinato. Tali chiarimenti sono contenuti già nella circ. n. 4/2005 secondo cui “Con riferimento alla assunzione a tempo determinato va chiarito che non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 come avviene invece, per esempio, con riferimento al contratto di inserimento al lavoro”. Analogo chiarimento è contenuto nella risposta ad interpellato n. 72/2009.

Stante quanto sopra, la precisazione contenuta nel ddl in questione potrebbe ingenerare alcune problematiche interpretative e conseguentemente del contenzioso poiché, in relazione ai settori diversi da quello creativo, stante l’assenza di una analoga previsione contenuta in norma primaria, si

potrebbe ritenere invece applicabile la disciplina dei contratti a termine anche in relazione alle prestazioni intermittenti a tempo determinato.

Ancora all'articolo 2 il ddl reca, al comma 2 e al comma 3, delle definizioni di lavoratore subordinato e di lavoratore autonomo, specificando quanto segue:

- *“2. Indipendentemente dalla tipologia negoziale del contratto di lavoro concordata dalle parti e dal grado di autonomia ascritto al lavoratore per lo svolgimento delle proprie attività o compiti, nel settore creativo e delle arti performative il contratto di lavoro è comunque subordinato, applicandosi pertanto la relativa disciplina, quando la prestazione del lavoratore si svolge o si realizza con la sua partecipazione o integrazione nell'ambito di un sistema organizzato, interdipendente, vincolante del lavoro creativo, artistico, tecnico, amministrativo, gestionale, prestato dal lavoratore per il fine di realizzare opere, prodotti, beni, servizi, nonché le altre attività previste dall'articolo 1.”;*
- *“3. Il contratto di lavoro stipulato dalle parti è qualificato come autonomo quando la prestazione creativa, artistica, tecnica, amministrativa, gestionale del lavoratore, per la realizzazione di opere, prodotti, beni, servizi, nonché delle altre attività previste dall'articolo 1, si svolge o si compie senza i vincoli di partecipazione o di integrazione del lavoratore stesso in un sistema interdipendente e vincolante del lavoro organizzato da parte di soggetti terzi con le modalità e nei termini previsti dal comma 2”.*

Al riguardo si ritiene particolarmente delicato intervenire, seppur *ex lege*, sulla qualificazione di un rapporto di lavoro e, in particolare, sulla qualificazione “*come autonomo*” da attribuire ad un contratto di lavoro sulla base di “*vincoli di partecipazione o di integrazione del lavoratore per la realizzazione di opere, prodotti (...)*” ecc..

Va infatti ricordato che la stessa Corte Costituzionale ha chiarito:

- con la sentenza n. 121 del 1993, che “*non sarebbe comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato*”;
- con la sentenza n. 115 del 1994, che se “*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 – siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto*”.

Trattasi, in altri termini, del principio della c.d. indisponibilità del tipo contrattuale, che trova la sua giustificazione nel fatto che le norme di protezione giuridica del lavoratore subordinato trovano

fonte primaria nella Costituzione e quindi *“debbono trovare attuazione ogni qual volta vi sia, nei fatti, quel rapporto economico-sociale”*.

Va inoltre evidenziato che la definizione di contratto di lavoro subordinato declinata al comma 2, oltre a non essere armonizzata con la definizione di prestatore di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 c.c., potrebbe creare alcune problematiche di carattere sistematico in relazione alla disposizione dettata dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 per la generalità dei lavoratori. In tale occasione, infatti il legislatore ha stabilito che *“(…) si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”*. In altri termini, con l'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 il legislatore – senza voler entrare nella qualificazione giuridica del rapporto (v. al riguardo Cass. sent. n. 1663/2020) come invece avviene nel testo in esame – ha inteso conferire a determinati rapporti di natura autonoma le medesime tutele (quelle “ontologicamente compatibili” come chiarito dalla giurisprudenza) previste per i rapporti di natura subordinata. Tale disposizione si potrebbe sovrapporre o comunque confliggere con la definizione dettata dal comma 2 dell'articolo 2 del ddl in questione atteso che quest'ultimo stabilisce invece che *“il contratto di lavoro è comunque subordinato, applicandosi pertanto la relativa disciplina, quando la prestazione del lavoratore si svolge o si realizza con la sua partecipazione o integrazione nell'ambito di un sistema organizzato, interdipendente ecc.”*.

Ancora all'articolo 2 vanno evidenziate le possibili problematiche legate alla previsione di taluni contenuti contrattuali in riferimento anche a prestazioni di natura genuinamente autonoma. Appare infatti difficile poter stabilire in questi casi l'obbligo – sebbene non sanzionato – di indicare contrattualmente *“la regolazione dell'orario di lavoro straordinario, sia per quanto riguarda le modalità del suo eventuale svolgimento che per quanto attiene all'indennità economica spettante al lavoratore per lavoro straordinario”*.

**All'articolo 5** si prevede che:

- *“1. I periodi di mancata occupazione determinati dalla discontinuità dei contratti di lavoro dei lavoratori subordinati a tempo determinato, dei contratti di lavoro intermittente ai sensi degli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro dei lavoratori autonomi iscritti nel FPLS, indipendentemente dalla tipologia negoziale del contratto di lavoro stipulato, sono tutelati dall'indennità di discontinuità, di cui al comma 2”;*

- *“3. L'indennità di discontinuità è riconosciuta ai lavoratori iscritti al FPLS sulla base dei seguenti requisiti, criteri e parametri: (...) h) è erogata anche in costanza di rapporto di lavoro, nei casi*

di contratto di lavoro intermittente di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o a tempo determinato, per le giornate non retribuite in assenza di attività lavorativa”.

Sul punto ci si limita ad evidenziare che tale indennità potrebbe sovrapporsi con quella prevista a carico del datore di lavoro in relazioni ai contratti di lavoro intermittenti in cui è pattuito un obbligo di disponibilità da parte del lavoratore. Trattasi di una indennità, prevista dall’articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2015 e che assolve le medesime finalità della “indennità di discontinuità” disciplinata dall’articolo 5 del ddl in esame.

IL DIRETTORE CENTRALE

Dott. Danilo PAPA