PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3864 di venerdì 30 settembre 2016

D.Lgs. 81/2008: lavoro intermittente, accessorio e autonomo

Un intervento fa il punto sulle novità delle forme contrattuali e dell'applicazione del D.Lgs. 81/2008 alle varie tipologie di lavoratori. Focus sul lavoro intermittente, sul lavoro accessorio e sul lavoro autonomo.

Imola, 30 Sett ? In relazione ai cambiamenti nel mondo del lavoro correlati ai decreti del " *Jobs Act*", ci siamo già soffermati sulle novità per le tutele di salute e sicurezza nei lavoratori con contratti di collaborazione, somministrati, distaccati o associati in partecipazione. E lo abbiamo fatto attraverso il contenuto di un intervento di Maria Capozzi al convegno " Sicurezza sul lavoro: la parola agli enti di controllo" (Imola, 25 novembre 2015) organizzato dall' Associazione Tavolo 81 Imola nell'ambito delle **Settimane della Sicurezza 2015**.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0237E] ?#>

L'intervento "**Applicazione del D.Lgs. 81/08 ai lavoratori con contratti di lavoro atipici e flessibili**", a cura di Maria Capozzi (DTL Bologna ? Responsabile U.O. Vig. Tecnica), si sofferma tuttavia anche sulle novità per tre altre importanti tipologie di lavoro: **lavoro intermittente**, **lavoro accessorio** e **lavoro autonomo**.

Novità che concernono, in particolare, il coordinamento tra il D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza - TUSIC) e il Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante "*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*".

Nel **lavoro intermittente** (a chiamata) il lavoratore "si pone a disposizione del datore di lavoro per l'esecuzione di attività che hanno la caratteristica di non essere continuative. L'imprenditore può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi (anche per periodi predeterminati nell'arco della settimana/mese/anno).

E, con riferimento all'art. 13 del D. Lgs. 81/2015 si indica che:

- il contratto di lavoro a chiamata, può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato;

- il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è sempre consentito con soggetti di età inferiore a 24 anni (purché la prestazione sia svolta entro il 25° anno) o con più di 55 anni;

- è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari (ad eccezione per settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo);

- in caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;

- il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione dell'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre;

- la comunicazione di assunzione va inviata on - line al centro per l'impiego in via preventiva, prima dell'inizio dell'attività lavorativa";

- gli "**obblighi di sicurezza sono in capo al datore di lavoro**;

- è vietato il ricorso al lavoro intermittente ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi".

Veniamo al **lavoro accessorio** (voucher), un rapporto di lavoro "che ha ad oggetto tutte quelle attività lavorative, che non possono essere ricondotte a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, in quanto vengono prestate in via saltuaria e si pongono in posizione ausiliaria e funzionale rispetto ad una attività o situazione principale". E riguarda attività lavorative che (art. 48, D. Lgs. 81/2015) non danno luogo a compensi superiori a 7.000 euro (totalità committenti) o a compensi superiori a 2000 ?/anno (singolo committente imprenditore o professionista).

In particolare il meccanismo di pagamento del corrispettivo "è fondato sul **sistema dei buoni**. Il credito dovuto al lavoratore viene, infatti, cartolarizzato in voucher aventi un valore nominale totale, comprendente, oltre al compenso spettante al lavoratore, anche quote per la gestione separata INPS, per l'assicurazione INAIL e una quota ulteriore a favore dell'INPS per la gestione del servizio".

Si ricorda inoltre che "è vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti, di opere o servizi".

E in materia di salute e sicurezza si può far riferimento all'articolo 3, comma 8, come modificato dal D.Lgs. 151/2015:

> Articolo 3 - Campo di applicazione
>
> (...)
>
> 8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili
>
> (...)

Rimandiamo alla lettura integrale dell'intervento per avere altri particolari sul lavoro accesso rio e ricordiamo che il 10 giugno 2016 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via preliminare un nuovo decreto legislativo recante alcune disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi emanati in attuazione della legge delega n. 183 del 2014.

Concludiamo riportando qualche informazione sul **lavoratore autonomo**, "persona 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 (art. 2222 c.c.)". O, come indica all'articolo 89 il D.Lgs. 81/2008, è la *persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione*

Ricordando che l'assenza di subordinazione nei confronti di chi commette l'opera "non significa che il lavoratore autonomo debba comportarsi da 'libero battitore' all'interno del luogo di lavoro, sono riportati alcuni **obblighi per i lavoratori autonomi**, come riportati nel Testo Unico (specialmente con riferimento all'articolo 21):

- "utilizzano attrezzature conformi alle norme di sicurezza;

- si proteggono con dispositivi di protezione individuali;

- si muniscono di tessera di riconoscimento se svolgono lavori in appalto o subappalto;

- hanno facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria;

- hanno facoltà di partecipare a corsi di formazione specifici"

- adeguamento alle indicazioni fornite dal CSE (art. 94);

- dimostrazione al committente/I.A. di documentazione attestante l'idoneità tecnica (artt. 90 e 97);

- adeguamento alle prescrizioni dei POS (art. 100);

- divieto di deposito di materiale su impalcati (art. 124);

- divieto di salita/discesa lungo i montanti (art. 138);

- divieto di lavori su muri in demolizione (art. 152)".

Sono poi ricordati brevemente alcuni elementi indicatori di un'effettiva **autonomia** del lavoratore autonomo, come riportati, ad esempio, nella Circolare n. 16 del 4 luglio 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

- "svolgimento dell'attività personalmente;

- assunzione del rischio del risultato;

- senza vincolo di subordinazione gerarchica (orari, giorni, modalità, ecc);

- l'incarico è per l'intera opera/servizio affidato e non a 'ore';

- utilizzo di proprio materiale/attrezzature;

- il pagamento non è una 'retribuzione' fissa periodica;

- pluricommittenza".

La relatrice ricorda, infine, che i lavoratori autonomi "sono esclusi dal computo" di cui all'art. 4 del D.Lgs. 81/2008 (cioè dal "numero di lavoratori dal quale TUSIC fa discendere particolari obblighi").

Inoltre il lavoratore autonomo "non entra nel conteggio del numero di imprese operanti nel cantiere" e tali lavoratori entrano

invece nel "conteggio degli uomini-giorno".

" Applicazione del D.Lgs. 81/08 ai lavoratori con contratti di lavoro atipici e flessibili", a cura di Maria Capozzi (DTL Bologna ? Responsabile U.O. Vig. Tecnica), intervento al convegno "Sicurezza sul lavoro: la parola agli enti di controllo" che si è tenuto a Imola nell'ambito delle Settimane della Sicurezza 2015 (formato PDF, 2.37 MB).

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - 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. (15G00095)

RTM

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it