

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **ALBERTO DI VITA****D.D.L. Lavoro e contratti misti**

Prosegue la spinta alla trasformazione dei rapporti di lavoro da subordinato ad autonomo attraverso un sostanziale incentivo fiscale ai rapporti ibridi già da tempo sperimentati nel mondo bancario.

Il D.D.L. Lavoro, approvato l'11.12.2024, contiene misure rilevanti. In particolare, l'art. 17 disciplina e incentiva il regime fiscale dei contratti di lavoro ibridi, che sono in parte subordinati e in parte autonomi.

Per capire meglio occorre premettere che questi contratti non sono nati sulla luna, ma sui tavoli della contrattazione collettiva in casa Intesa San Paolo (contratti cd. Minotauro). In questa esperienza, **la banca offre ai nuovi assunti con contratto part-time la possibilità di esercitare in parallelo un'attività di agenzia remunerata con provvigione** (attività di impresa invero).

L'esperienza è interessante e l'appetito vien mangiando. A un certo punto, il contratto in questione si è posto in diretta competizione con il lavoro autonomo *toutcourt*, caratterizzato dalla possibilità di accedere a un regime fiscale assai più generoso, come quello dei forfetari di cui alla L. 190/2014.

Per portare nuova linfa al contratto ibrido, la norma interviene sul regime fiscale forfetario attualmente inapplicabile ai bancari (e non solo) Minotauro. Infatti, tale regime è precluso alle persone fisiche, la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro. Tuttavia, il D.D.L. Lavoro **rimuove tale preclusione in presenza di alcuni presupposti**.

La norma (dignitosamente) non fa riferimento esplicito all'esperienza bancaria, ma **condiziona la sua applicazione alla presenza delle condizioni comunemente incluse nei contratti esistenti**. Pertanto, è previsto che il datore di lavoro, al 1.01 dell'anno in cui vengono stipulati i contratti ibridi, impieghi più di 250 dipendenti, attraverso l'assunzione contestuale con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

In assenza di iscrizione in albi o registri professionali, la causa ostativa non si applica alle persone fisiche che esercitano attività di lavoro autonomo, qualora siano presenti accordi aziendali o di prossimità.

Occorre, inoltre, la **certificazione del contratto di lavoro ibrido** e la separazione in termine di oggetto, modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro.

Da tenere in conto che la manovra interviene parallelamente **innalzando i limiti reddituali che impediscono ai lavoratori dipendenti di accedere al regime forfetario**.

Il risultato complessivo è che i lavoratori Minotauro potranno conservare il welfare del lavoro subordinato part-time e pagare solo il 15% sulle provvigioni maturate. Opportunità interessante?