

Gestione e organizzazione delle risorse umane: organizzazione aziendale e organizzazione del personale

I SEMINARI DELLA RETE NAZIONALE DEI SERVIZI

Napoli, 30 giugno 2017

Fiorillo Fernando



Cambiamenti

Charles Darwin diceva che non è la specie più forte che sopravvive, né la più intelligente, ma quella più ricettiva nei confronti degli stimoli al cambiamento Charles

Darwin "L'origine della specie" 1859

W. Churchill «Non è detto che cambiando si migliori, ma è certo che per migliorare si deve cambiare»

RISORSE UMANE

Il sistema aziendale è concretamente fatto di persone, che ne sviluppano le attività, determinano e gestiscono gli eventi che lo caratterizzano.

Esso quindi è un sistema sociale la cui componente fondamentale è costituita da persone che in un dato momento lo incarnano, costituendone la risorsa essenziale dotata di caratteristiche costitutive peculiari, che danno luogo a tutta una serie di problemi di gestione conseguenti.

RISORSE UMANE E UMANE

Risorse tecniche

La risorsa tecnica, una volta acquisita, appartiene totalmente al sistema aziendale, che ne può disporre secondo i propri criteri.

Essa di fatto ha un comportamento **passivo** rispetto ai processi produttivi nei quali viene inserita ossia non interferisce con essi e si adegua pressoché completamente alle modalità ed alle operazioni di trasformazioni alle quali viene sottoposta.

Le singole unità di una risorsa tecnica sono del tutto fungibili e sostituibili l'una con l'altra, avendo la certezza di una prestazione.

RISORSE UMANE E UMANE

Risorse umane

La risorsa umana non appartiene totalmente al sistema aziendale che la acquisisce e al quale è pure legata da un contratto formale che la impegna a fornire determinate prestazioni in cambio di corrispettivi in danaro o in natura.

Inoltre, nell'espletamento di questo obbligo contrattuale si porta inevitabilmente dietro tutto il bagaglio di conoscenze, valori, atteggiamenti, modelli di comportamento che costituiscono la complessa personalità.

Il comportamento della risorsa umana non è passivo, ma **piuttosto attivo** nei processi operativi nei quali è inserito, che dall'intervento della stessa risultano influenzati e determinati

RISORSE UMANE E UMANE

Risorse umane – segue

Questa capacità di intervento è connaturata alla naturale capacità discrezionale di analizzare i contenuti e le modalità delle prestazioni del ruolo richiesto. E' questa capacità di intervento, attivo e discrezionale, che la contraddistingue dal punto di vista del controllo da parte del sistema dalle risorse tecniche.

Di qui, le risorse umane non sono affatto, oltre certi limiti, completamente fungibili e perciò sostituibili ed intercambiabili fra loro, al pari delle risorse tecniche, senza riflessi significativi sui processi produttivi.

Il rapporto individuo – sistema organizzativo va gestito e fatto oggetto di manutenzione continua attraverso lo strumento della contrattazione

Job Acts legge 183 del 10.12.1984

**Sostegno al reddito
per disoccupazione**
D.Lgs. 22 del 4.3.2015
(in vigore dal 7.3.201)

**Contratto a tempo
indeterminato a
tutele crescenti**
D.Lgs. 23 del 4.3.2015
(in vigore dal 7.3.2015)

**Conciliazione
vita/lavoro**
D.Lgs. 80 del 15.6.2015
(in vigore dal 25 .6.2015)

**Riordino tipologie
contrattuali/mansioni**
D.Lgs. 81 del 15.6.2015
(in vigore dal 25.6.2015)

**Tutela lavoro
autonomo
e lavoro agile**
Legge 22 .05. 2017, n. 81

**Ammortizzatori
sociali in costanza di
rapporto di lavoro**
D.Lgs. 148 del 14.9.2015
(in vigore dal 24.9.2015)

**Razionalizzazione
ispezione lavoro**
D.Lgs. 149 del 14.9.2015
(in vigore dal 24.9.2015)

**Riordino servizi del
lavoro/politiche attive**
D.Lgs. 150 del 14.09. 2015
(in vigore dal 24.9.2015)

**Semplificazione
Art. 4, legge
300/1970**
D.Lgs. 151 del 14.9.2015
(in vigore dal 24.9.2015)

DISCIPLINA DELLA MANSIONI

art. 3 decreto legislativo 81/2015

MANSIONI ART. 2103 C. C.

La prestazione di lavoro

- Il lavoratore deve essere adibito
- alle mansioni per le quali è **stato assunto**
- alle mansioni corrispondenti **all'inquadramento** (categoria) superiore che abbia **successivamente acquisito**
- alle mansioni riconducibili allo **stesso livello e categoria legale** di inquadramento delle ultime effettivamente svolte (senza alcuna diminuzione della retribuzione. Viene così superato quindi il criterio dell'"equivalenza delle mansioni" che, precedentemente, era l'unico che consentiva la c.d. "mobilità orizzontale". Il comma terzo dell'art. 3 che, prevede che "il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario dall'assolvimento dell'obbligo formativo" (obbligo, dunque, non sempre necessario da assolvere). Il mancato adempimento di tale obbligo non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

MANSIONI

ART. 2103 C. C. – La prestazione di lavoro

Inoltre, una seconda novità consiste nella possibilità di modifica delle mansioni "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore" (comma 2). La novità consiste nel fatto che è possibile l'assegnazione anche a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, ma facendo sempre salvo: il rispetto della categoria legale; la (formale) conservazione del livello di inquadramento precedente; il trattamento retributivo in godimento prima del mutamento.

Modifica degli assetti organizzativi aziendali - si deve intendere ricorra ogni volta che venga apportata una modificazione dell'organizzazione aziendale che, oltre alla sua ovvia effettività, abbia un qualche collegamento (verificabile) con la posizione del lavoratore interessato, tanto da giustificare un mutamento.

Il mutamento deve essere comunicato **per iscritto**. Non è necessario che la comunicazione contenga anche la **motivazione** del mutamento, anche se potrebbe risultare utile per meglio comprovare la sussistenza del nesso di causalità esistente tra la modifica degli assetti e la posizione del singolo lavoratore. Il mutamento può **incidere** su tutti gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad es. l'indennità estero).

MUTAMENTO DELLE MANSIONI A SEGUITO DI CONCILIAZIONI

Accordi individuali

SEDI – nelle sedi di cui al comma 4 dell'art. 2113 c.c. e possono riguardare **la modifica**

- delle mansioni
- della categoria legale
- **del** livello di inquadramento
- della retribuzione

L'accordo deve mirare a

- conservazione del posto di lavoro
- acquisizione di diversa professionalità
- miglioramento delle condizioni di vita

La nuova disciplina della mobilità orizzontale, prevista dal nuovo testo dell'art. [2103 c.c.](#), che ha abolito la regola dell'equivalenza per cui non si deve più accertare la coerenza delle nuove mansioni con la specifica professionalità del dipendente, ma soltanto la loro appartenenza allo stesso livello di inquadramento delle precedenti –, si applica anche ai mutamenti di mansioni disposti **anzichè** all'entrata in vigore della riforma ed in atto alla data del 25 giugno 2015, in quanto il demansionamento è un illecito che si rinnova di giorno in giorno, costituisce cioè una sorta di illecito permanente (Tribunale di Roma novembre 2015).



ASSEGNAZIONE MANSIONI SUPERIORI

Mansioni superiori

Nel caso di assegnazione a **mansioni superiori**, il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diventa definitiva dopo **6 mesi** di attività continuativa

Eccezioni

Sono **esclusi** i casi di

- ✓ **Diversa volontà del lavoratore**
- ✓ Sostituzione di altro lavoratore in servizio
- ✓ Diverso termine fissato dai contratti collettivi

MUTAMENTO DI MANSIONI

Modifica degli assetti organizzativi aziendali

- **Che incidono sulla posizione del lavoratore** che può essere assegnato a mansioni appartenenti al **livello inferiore purché rientranti nella stessa categoria legale** (art. 2095 c.c.- dirigenti, quadri, impiegati e operai)
- Deve essere comunicato **per iscritto a pena di nullità**
- Il mutamento delle mansioni può essere accompagnato, ove necessario, da un **percorso formativo** che completi le competenze del lavoratore (la cui mancata esecuzione non determina comunque la nullità della nuova assegnazione)

Il lavoratore conserva comunque

- **Livello di inquadramento**
- **Trattamento retributivo** in godimento salvo gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione (per es. indennità di cassa)

ART. 2103 – ALTRE DISPOSIZIONI

Contratti collettivi

Possono prevedere **ulteriori ipotesi** di assegnazione al livello inferiore, nella medesima categoria legale

Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito se non per comprovate ragioni

- tecniche
- organizzative
- produttive

Nullità

E' nullo ogni patto in contrasto con le previsioni della norma

DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO

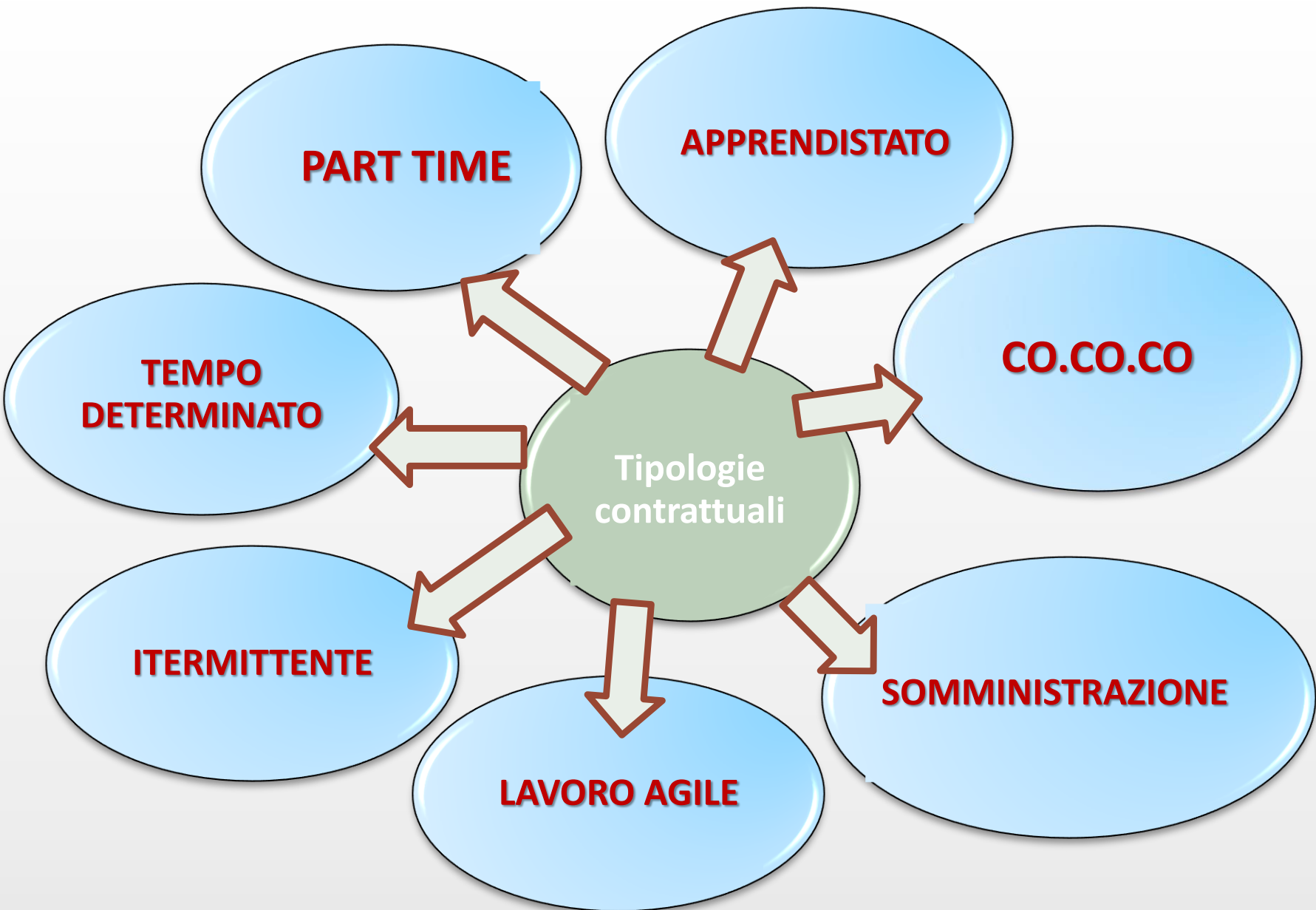
**Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183**

IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

L'art. 1 del D.Lgs. 81/2015 dispone che «***Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro***».

Con il contratto individuale di lavoro, il lavoratore si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro per un tempo determinato o indeterminato e il datore di lavoro a pagare un salario stabilito a tempo.

Per la sua conclusione, questo contratto non richiede alcuna forma particolare.



TIROCINI

NUOVI VAUCHER

TIPOLOGIE DI CONTRATTI

- Contratti a valenza **formativa** (apprendistato);
- Contratti che si caratterizzano per la **durata** (a tempo indeterminato, a tempo determinato);
- Contratti che si caratterizzano per un **orario** ridotto, modulato e flessibile (a tempo pieno, a tempo parziale, ripartito, a chiamata o intermittente);
- Contratti che si caratterizzano per il **luogo di lavoro** (a domicilio, telelavoro/smart working);
- Contratti tramite "agenzie di lavoro" contratto di **somministrazione** di lavoro a tempo determinato (ex lavoro interinale o lavoro temporaneo) e contratto di somministrazione a tempo indeterminato (cosiddetto staff leasing).

Il contratto potrà rientrare in più di una tipologia, prevedendo caratteristiche che fanno riferimento a tipologie diverse. Ad esempio, il contratto può prevedere un orario ridotto rispetto allo standard, e quindi rientrare tra i contratti a tempo parziale, ma anche non avere alcun termine di scadenza, e rientrare quindi anche tra i contratti a tempo indeterminato.

TIPOLOGIE

Subordinato – E' un contratto di diritto privato. Il C.c. non offre una definizione di contratto di lavoro subordinato ma del prestatore di lavoro subordinato (2094 c.c.). Il lavoratore dipende dal potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Parasubordinato – La prestazione del lavoratore è prevalentemente personale; transitoria ma non occasionale; coordinata in maniera funzionale con la struttura del committente. Abrogati co.co.pro. (Art. 2 Dlgs 81/2015), restano i co.co.co..

Autonomo – Il lavoratore si autodetermina e assume in proprio il rischio economico del suo lavoro.

Occasionale art. 2222 e seg. C.C . – Il lavoro ha carattere di saltuarietà e, a prescindere dalla durata e dall'importo percepito, hanno carattere del tutto episodico e sono completamente svincolate dalle esigenze di coordinamento con l'attività del committente

RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Il lavoratore dipendente:

- mette a disposizione del datore di lavoro il proprio tempo e le proprie capacità in cambio di una retribuzione (salario o stipendio);
- stipula con il datore di lavoro un contratto, nel quale vengono stabiliti livello di inquadramento, l'attività che dovrà svolgere, la retribuzione, eventuale periodo di prova, la sede di lavoro ecc.;
- non può intervenire sull'organizzazione del lavoro e sull'uso dei mezzi di produzione, che non sono di sua proprietà;
- il rischio economico e giuridico dell'attività lavorativa svolta viene assunto dall'azienda o ente per cui lavora.

RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

CATEGORIE DI LAVORATORI SUBORDINATI:

- **dirigenti** – ricoprono ruoli all'interno dell'impresa caratterizzati da elevato livello di professionalità, autonomia e potere disciplinare;
- **quadri** – svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa. Hanno un'autonoma responsabilità delle funzioni che vengono loro affidate e dipendono direttamente dai dirigenti;
- **Impiegati** - svolgono attività amministrative e/o tecniche, possono essere di concetto e hanno una certa facoltà di iniziativa e di discrezionalità o d'ordine con facoltà di iniziativa limitata nelle modalità di esecuzione delle operazioni impartite da altri;

operai – svolgono mansioni di tipo prevalentemente manuali, si distinguono in specializzati, qualificati e comuni.

Alle categorie di origine legale, se ne aggiungono due individuate dalla contrattazione collettiva:

- **funzionari** – figure intermedie tra quelle impiegatizie e quelle dirigenziali;
- **intermedi** – la più alta categoria di operai es. caporeparto, capo cantiere ecc.

CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 51 “**Norme di rinvio ai contratti collettivi**” con la quale si chiarisce che *“Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

**DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI
LAVORO A TEMPO DETERMINATO**
artt. 19 – 29, D.Lgs. 81/2015

CONTRATTO A TERMINE

FORMA DEL CONTRATTO DI LAVORO

L'apposizione del termine ad un contratto di lavoro deve risultare necessariamente – **direttamente o indirettamente** - da atto scritto (contratto o lettera di assunzione – non è sufficiente la comunicazione al collocamento): in mancanza di atto scritto, infatti, la clausola relativa al termine è nulla (con la conseguenza che il contratto si considera a tempo indeterminato – circ. Min. lav. 42/2012).

La scrittura non è tuttavia necessaria qualora la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a **12 giorni di calendario** (durata totale, comprensiva anche di riposi e festività), né per le assunzioni dei dirigenti e del personale addetto ai settori esclusi dall'ambito di applicazione del decreto.

L'assunzione di un lavoratore allo scopo di sostituire temporaneamente un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro può avvenire con la fissazione di un termine finale, o anche con l'indicazione di un termine **per relationem**, con riferimento al ritorno in servizio del lavoratore sostituito (Cass. 7 agosto 2003, n. 11921)

TEMPO DETERMINATO

1. **Durata** non superiore a **36 mesi** (salvo contratti collettivi e no stagionali interpello 15/2016).
2. **Novità:** non ci sono più le causali e nel calcolo dei 36 mesi rientrano mansioni di pari livello e categoria legale (operai, impiegati, quadri) non più solo mansioni equivalenti; eliminata la possibilità per la contrattazione, di prevedere apposite disposizioni che possano consentire l'apposizione del termine alla durata del contratto a termine, nelle imprese che abbiano proceduto ad effettuare licenziamenti collettivi; eliminato il riferimento alla "*stessa attività*" per poter effettuare la proroga di un contratto, che potranno essere al massimo 5 nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero di contratti;
3. **Calcolo:** Nel calcolo dei 36 mesi si tiene conto sia del contratto a tempo determinato sia dei periodi di somministrazione.
4. **Deroga:** In deroga al limite di 36 mesi è possibile stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'Ispettorato territoriale del lavoro. Se non si rispetta tale procedura e termine di 12 mesi il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di stipulazione

CONTRATTO A TERMINE

FORMA DEL CONTRATTO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 1 comma 3, l'atto scritto contenente l'apposizione del termine deve essere consegnato al lavoratore **entro e non oltre cinque giorni lavorativi** dall'inizio della prestazione. In ogni caso è opportuno comunque far sottoscrivere al lavoratore il contratto di assunzione prima o al massimo contestualmente all'inizio dell'attività lavorativa (secondo la giur.za, l'apposizione del termine deve essere conosciuta dal lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro).

I 5 giorni decorrono non già dalla sottoscrizione del contratto ma dall'effettivo inizio della prestazione e che si computano unicamente i giorni lavorativi.

In ogni caso, il contratto deve essere sottoscritto dal lavoratore prima dell'inizio del rapporto qualora in esso sia previsto un periodo di prova. L'onere della prova della stipula per iscritto grava come noto sulla parte interessata a far valere il termine.

CONTRATTO A TERMINE - Divieti

E' vietato stipulare contratti a termine nei seguenti casi:

1. per sostituire lavoratori in sciopero;
2. in unità produttive nelle quali nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi;
3. in unità produttive in cui sono attive sospensioni o riduzioni di orari;
4. in mancanza del documento della valutazione dei rischi.

In caso di violazione di detti divieti il contratto viene trasformato a tempo indeterminato

CONTRATTO A TERMINE

DURATA DEL SINGOLO CONTRATTO

Il contratto a tempo determinato deve avere una durata massima di 36 mesi complessivi (è la prima volta che la legge individua una durata massima del primo contratto), comprese le eventuali proroghe e a prescindere dalle mansioni esercitate dal lavoratore.

Deroghe

1. Contratti a termine avviati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in **via esclusiva** attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Questa particolare tipologia di contratto può avere una durata pari a quella del progetto di ricerca cui si riferisce.

2. Rapporti di lavoro avviati con personale dirigente, i quali possono essere stipulati anche per periodi superiori ai 36 mesi, e comunque entro il limite massimo di cinque anni.

CONTRATTO A TERMINE

SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

La successione di contratti a termine tra le medesime parti non può protrarsi per un periodo illimitato di tempo, ma deve rispettare un limite massimo di 36 mesi di rapporto di lavoro.

La contrattazione collettiva può individuare un termine diverso dai 36 mesi (è sufficiente che il contratto venga stipulato con la sola RSA o RSU).

Nel caso in cui per effetto di successione di contratti a termine per **mansioni di pari livello e categoria legale** (quindi di più rinnovi e/o di proroghe di diversi contratti stipulati per mansioni equivalenti), con l'ultimo rapporto di lavoro a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore sia stato superato il limite di 36 mesi, l'ultimo rapporto si considera a tempo indeterminato qualora si sia protratto oltre il 50° giorno successivo alla scadenza dei 36 mesi

CONTRATTO A TERMINE

CALCOLO LIMITE 36 MESI (O DIVERSO LIMITE DA ACCORDO ITL)

Nel calcolo del limite massimo di 36 mesi dovranno essere conteggiate:

- la durata del **contratto originario**
- la durata dei contratti **rinnovati** dello stesso livello e categoria
- la durata della **proroga** del/dei contratti stipulati precedentemente
- le eventuali giornate di lavoro svolte “**di fatto**” (cioè senza proroga formale) successivamente alla scadenza di ciascun contratto, ossia i trenta giorni (massimo) per i contratti di durata inferiore ai 6 mesi, e i cinquanta giorni (massimo) per i contratti di durata pari o superiore a 6 mesi
- i **periodi di missione** dello stesso livello e categoria, svolti tra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 dell’art. 1 del D.Lgs. 368/2001 e del comma 4, art. 20 del d.lgs. 276/2003 e s. m. inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Una volta esaurito il periodo massimo di 36 mesi, si può, comunque, impiegare il medesimo lavoratore ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. (Int. 32/2012)

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

“ACAUSALITÀ”

Eliminazione del c.d. “causalone”, ossia delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo necessarie per la stipula del contratto a termine;

Estensione della durata del contratto “acausale” fino a un massimo di 36 mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, comprensivi dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale;

Tuttavia, in alcuni casi, la sussistenza di specifiche ragioni giustificatrici sortisce taluni effetti: ad esempio, in caso di **lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti o per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525**, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo addizionale dell'1,4%, ai sensi dell'art. 2, comma 29, legge 92 del 2012.

Inoltre, in entrambi i casi, i contratti sono esenti dal limite massimo di contingentamento

CONTRATTO A TERMINE

PROROGHE — FORMA

E' opportuno che il datore di lavoro e il lavoratore concordino per iscritto di prolungare fino a una determinata scadenza il rapporto iniziato a termine: questo perché, pur non essendo espressamente prevista dalla legge, la necessità della forma scritta discende dal principio generale secondo il quale gli atti modificativi, interruttivi o novativi di un precedente contratto, salvo sia diversamente pattuito, devono avere la stessa forma con la quale è stato prestato il consenso in fase di primo accordo.

La forma scritta appare opportuna anche al fine di attestare l'avvenuta prestazione del consenso da parte del dipendente.

In mancanza di atto scritto, inoltre, potrebbe non apparire chiaro se ci si trova in regime di proroga o di semplice continuazione di fatto del rapporto. Il datore di lavoro è inoltre obbligato a comunicare in via telematica la proroga del contratto entro il termine di cinque giorni agli organismi cui ha comunicato l'inizio del rapporto.

CONTRATTO A TERMINE - PROROGHE

All'interno dei 36 mesi complessivi, è possibile effettuare, col consenso del lavoratore, fino a **5 proroghe (non è più previsto il riferimento alla stessa attività)**, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

E' abrogata la disposizione che imponeva al datore di lavoro la dimostrazione delle ragioni che giustificano la proroga.

E' stata introdotta la possibilità di stipulare presso l'Ispettorato territoriale del lavoro un **ulteriore contratto** della durata massima di **12 mesi**;

STOP & GO

E' l'intervallo che bisogna far passare tra un contratto e l'altro. Per legge, è di 10 giorni se il TD ha una durata fino a 6 mesi e 20 giorni in caso di data maggiore. Se non viene rispettato, il contratto è a tempo indeterminato.

Lo Stop & e Go **non c'è** per:

- ✓ le attività stagionali (Min. Lav. interpello 15/2016)
- ✓ il lavoro intermittente
- ✓ la somministrazione
- ✓ Casi previsti dalla contrattazione collettiva
- ✓ Spettacoli (particolari)
- ✓ Start – up per i primi 4 anni

CONTRATTO A TERMINE

PROSECUZIONE “DI FATTO” DOPO LA SCADENZA DEL TERMINE

Nel caso di prosecuzione “**di fatto**” del rapporto dopo la scadenza del termine (ipotesi distinta dall’ipotesi di proroga), pur non essendo prevista l’automatica e immediata trasformazione a tempo indeterminato del contratto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al:

- **20%** fino al decimo giorno successivo alla scadenza originaria (o a quella del rapporto prorogato);
- **40%** per ciascun giorno ulteriore, fino ad un massimo di 30 giorni (se si sta proseguendo un contratto di durata inferiore ai 6 mesi) ovvero fino ad un massimo di 50 giorni (se la prosecuzione interessa un contratto di durata pari o superiore ai 6 mesi).

Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo ovvero il cinquantesimo giorno (rispettivamente per l’ipotesi di durata del contratto inferiore ovvero pari o superiore ai 6 mesi), il contratto si considera per legge a tempo indeterminato, rispettivamente, dal trentunesimo ovvero dal cinquantesimo giorno.

CONTRATTO A TERMINE

LIMITE PERCENTUALE ASSUNZIONI A TERMINE

Introduzione di un **limite quantitativo** del ricorso ai contratti a tempo determinato (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione) con esclusione dei contratti di somministrazione e fermo restando le diverse previsioni della contrattazione collettiva.

Possibilità per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti di stipulare sempre **un** contratto a tempo determinato

CONTRATTO A TERMINE

LIMITE PERCENTUALE ASSUNZIONI A TERMINE - ESCLUSIONI

- **aziende che occupano sino a 5 dipendenti**
- **nelle ipotesi previste dai CCNL**
- **nella fase di avvio di nuove attività (*start up* innovative) per i periodi definiti dai CCNL anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici**
- **per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al DPR 1525/1963**
- **per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi**
- **con lavoratori di età superiore a 55 anni**
- **contratto di somministrazione**

CONTRATTO A TERMINE

SANZIONE AMMINISTRATIVA

In caso di violazione del limite percentuale stabilito dal decreto (20% o diversa % stabilita dai CCNL) si applicano, per ciascun lavoratore, le seguenti sanzioni amministrative:

- **20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1**
- **50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a 1**

Tali sanzioni si applicano solamente ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del Decreto (21 marzo 2014)

DIRIITO DI PRECEDENZA

Il lavoratore che, nell'esecuzione di 1 o più contratti a termine abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato per lo svolgimento delle stesse mansioni dei lavoratori assunti dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi (salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva).

- ✓ Il diritto di precedenza deve essere indicato sul contratto di assunzione (non è prevista una sanzione in caso di omissione)
- ✓ La volontà del lavoratore deve essere manifestata entro 6 mesi dalla cessazione (3 mesi per il lavoro stagionale)
- ✓ In caso di congedo di maternità durante il TD la lavoratrice matura anche un diritto di precedenza per le assunzioni a TD nei 12 msi successivi per le stesse mansioni espletate

Principio di non discriminazione

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo 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 t.d.)

Nel caso di inosservanza degli obblighi, 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 5 lavoratori, si applica la s.a. da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

DECADENZA E TUTELE

L'impugnazione del contratto deve avvenire entro **120 giorni** dalla cessazione del singolo contratto, cui deve seguire, entro **180 giorni**, deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale (termine che decorre anche dal momento della richiesta della controparte in caso di tentativo di conciliazione o arbitrato).

In caso di trasformazione del contratto da TD a TI, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità omnicomprensiva da **2,5** a **12** mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

SOMMINISTRAZIONE Di LAVORO

Artt. 30 - 40

DEFINIZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. 276/2003, 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 nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

STAFF LEASING

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a TI non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a t.i. in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del Contratto, con arrotondamento all'unità superiore $\geq 0,5$;

Possono essere somministrati a TI esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a TI.

Sono fatte salve eventuali diverse disposizioni dei C.C. applicati dall'utilizzatore;

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a t.i. in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

SOMMINISTRARZIONE A TEMPO DETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore.

Sono esclusi dai limiti quantitativi la somministrazione a termine:

- ✓ dei lavoratori in mobilità;
- ✓ dei disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- ✓ di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei n. 4) e 99) dell'art. 2 del Reg. UE n. 651/2014

DIVIETI

Il contratto di somministrazione **è vietato**:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (*che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni*), salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi
- presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di CIG che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (ex art. 28 ss., D.Lgs. 81/2008)

INFORMATIVA

L'utilizzatore ogni 12 mesi (e non più preventivamente) anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle RSA/RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi e **non più i motivi** (resta immutata la sanzione amministrativa da 250 a 1.250 € in caso di violazione)

DIRITTO DI INFORMAZIONE - I lavoratori somministrati **sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti** presso quest'ultimo

FORMA E DISCIPLINA DEL CONTRATTO

Il contratto di somministrazione tra agenzia e utilizzatore, stipulato in **forma scritta**, deve contenere gli elementi di cui all'art. 33 (estremi dell'autorizzazione rilasciata all'agenzia; numero dei lavoratori da somministrare; eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; data di inizio e durata prevista della somministrazione di lavoro; mansioni e inquadramento dei lavoratori; luogo, orario di lavoro e trattamento economico e normativo dei lavoratori) e **devono essere comunicate per iscritto al lavoratore oltre alla data di inizio**

L'utilizzatore comunica all'agenzia il trattamento economico e normativo applicabile ai suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e rimborsa all'agenzia gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione **è nullo** e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, salvo che al lavoratore sia corrisposta un'adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile all'agenzia.

DISCIPLINA, TUTELE E RESPONSABILITA'

Il lavoratore somministrato **non è computato** nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata **non inferiore a dodici mesi**, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'*art. 3 della legge 68/1999*

Agenzia ed utilizzatore sono **obbligati in solido** a corrispondere ai lavoratori i **trattamenti retributivi e i contributi previdenziali** (è fatto salvo il diritto di rivalsa dell'utilizzatore nei confronti dell'agenzia).

L'utilizzatore che non comunichi all'agenzia l'eventuale **assegnazione** del lavoratore **a mansioni superiori o inferiori a quelle dedotte in contratto**, invece, risponde **in via esclusiva** per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

La responsabilità **nei confronti dei terzi** per i **danni** a essi arrecati dal lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni, ricade sull'utilizzatore.

PROFILI PREVIDENZIALI, ASSICURATIVI, SICUREZZA, SINDACALI E DISCIPLINARI

Contribuzione - Poiché le agenzie di somministrazione sono inquadrare nel settore Terziario, le **aliquote** contributive da applicare sono quelle previste per tale settore, con **esclusione** del contributo integrativo (dello 0,30%) relativo all'aliquota contro la disoccupazione (art. 25, c. 4, L. 845/78).

Premi INAIL – Il premio è calcolato in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte

Salute e sicurezza sul lavoro - Gli obblighi sono ripartiti tra agenzia e utilizzatore. Salva diversa disposizione del contratto di somministrazione, l'agenzia informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità con le disposizioni di legge.

Potere disciplinare Il potere disciplinare è riservato all'agenzia, che lo esercita sulla base degli elementi comunicati dall'utilizzatore.

Diritti sindacali Il lavoratore somministrato ha inoltre diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i **diritti di libertà e di attività sindacale**, nonché a partecipare alle **assemblee** del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Somministrazione irregolare

Se la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei seguenti obblighi e divieti:

- ✓ superamento del limite quantitativo previsto dalla legge o dal C.C. per Staff leasing o per la somministrazione t.d.,
- ✓ nel contratto manca l'indicazione degli estremi dell'autorizzazione dell'A.p.L., l'indicazione del numero dei lavoratori da somministrare, l'indicazione dei rischi della salute, sicurezza e delle misure di prevenzione o l'indicazione della data d'inizio e delle durata prevista,

il lavoratore può chiedere - entro 60 gg. dalla data di conclusione dell'attività ed entro il successivo termine di 180 gg., dal deposito del ricorso nella cancelleria - anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Tutti i pagamenti e gli atti «compiuti» o «ricevuti» dal somministratore nella costituzione e gestione del rapporto si considerano compiuti dall'utilizzatore

Sanzione per l'utilizzatore

- assunzione del lavoratore irregolarmente somministrato;
- pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR

REGIME SANZIONATORIO AMMINISTRATIVO

Fattispecie	Rif. di legge	Condotta	Sanzione	Prescrizione/ diffida
Somministrazione abusiva/utilizzazione illecita	art. 18, comma . 1 e 2 D.Lgs. 276/2003	Somministratore per esercizio non autorizzato dell'attività e Utilizzatore che vi fa ricorso	Per entrambi i soggetti: a. ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; b. se vi è sfruttamento di minori, arresto fino a 18 mesi e ammenda fino a € 300/giorno/lavoratore c. confisca mezzo utilizzato	Prescrivibile ex art. 15, D.Lgs. 124/2004 (solo ip. a)
Somministrazione irregolare	art. 40, D.Lgs. 81/2015	<u>per entrambi i soggetti</u> violazione obblighi e divieti di cui agli artt. 33, comma 1, e 35, comma1	Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1250	Violazione diffidabile ex art. 13, D.Lgs. 14/2004
		<u>per il solo utilizzatore</u> violazione art. 31, 32, 35, comma 3, e art. 36, comma 3		
		<u>per il solo somministratore</u> violazione art. 33, comma 3		

LAVORO A TEMPO PARZIALE

ARTICOLI 4 - 12

LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Liberalizzazione: non ci sono più causali e limiti per clausole elastiche
- Prestazioni straordinarie (oltre l'orario di lavoro legale o contrattuale)
- Clausole elastiche (variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa con maggior apporto di prestazione lavorativa (es. in un part time di base dalle 8.00 alle 10.00 aumentare la prestazione di un' ora dalle 8.00 alle 11.00) e della collocazione temporale (es. in un part time di base dalle 8.00 alle 10.00, modificare l'orario dalle 12.00 alle 14.00)
- Datore di lavoro e lavoratore devono concordare per iscritto e devono esserci due giorni lavorativi di preavviso e specifiche compensazioni economiche.

N.B. Le novità devono essere recepite dal CCNL

Lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro subordinato può essere stipulato con un orario di lavoro inferiore al normale orario di lavoro a «tempo pieno» fissato dalla legge (cfr. art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003) o dall'eventuale minor orario previsto dal Contratto Collettivo di riferimento.

Forma e contenuti del contratto

Il contratto va stipulato in **forma scritta** ai fini della prova.

Contenuti:

- durata della prestazione lavorativa;
- collocazione dell'orario di svolgimento con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dei contenuti (*durata e collocazione*) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

DIRITTO DI PRECEDENZA – RIFIUTO TRASFORMAZIONE

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ha il diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle mansioni di pari livello e categoria legale.

Il rifiuto alla trasformazione di un rapporto di lavoro da full – time a part – time, o anche di variazione dell'orario, non può portare al licenziamento disciplinare ma può portare ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo se sussistono delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo
(Tribunale di Bari 13 maggio 2013, n. 13368; Corte di cassazione, sentenza 27 ottobre 2015 n. 21875)

Lavoro supplementare (lavoro prestato oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno) previsto solo per il part-time orizzontale;

- I C.C. stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento;
- E' necessario il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal C.C.
- I C.C. possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare;
- I C.C. possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare;
- In assenza di una disciplina collettiva, il datore di lavoro può comunque richiederlo al lavoratore, in misura non superiore al 15% delle ore di lavoro settimanali concordate e retribuendo tali ore con una maggiorazione onnicomprensiva del 15% comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Lavoro Straordinario (lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full-time)

- Consentito solo nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto (ammesso solo oltre il limite del tempo pieno);
- Regolamentazione demandata alla legge ed al C.C.;
- Nessuna forma prevista per la richiesta di effettuazione;

Clausole Elastiche e Flessibili

Pur in assenza di una disciplina collettiva autorizzatoria, le parti possono pattuirle per iscritto in «sede protetta», avanti alle Commissioni di certificazione (ex art. 76 ss. D.Lgs. n. 276/2003).

Le clausole debbono contenere, a pena di nullità, le seguenti previsioni:

- ✓ condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione (clausola flessibile) e variare in aumento la durata della stessa;
- ✓ preavviso di almeno 2 giorni lavorativi;
- ✓ la durata massima dell'aumento (clausole elastiche) non può eccedere il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale;
- ✓ il diritto del lavoratore a percepire una maggiorazione pari al 15%, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti indiretti e differiti.

Clausole Elastiche e Flessibili

Si rammenta che la Corte Costituzionale con la sentenza 210 del 1992, pur avendo respinto l'eccezione di incostituzionalità della disciplina dettata dalla L. 863 del 1984, aveva chiarito il suo sfavore verso le clausole (allora dette) elastiche in quanto “farebbero venir meno la possibilità per il lavoratore di programmare altre attività con le quali integrare il reddito lavorativo ricavato dal rapporto a tempo parziale” ponendosi in contrasto con il principio della sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 Cost.

La legge introduce le clausole elastiche ma, seguendo il ragionamento della Corte Cost., ne definisce anche i limiti consistenti,

- nell'obbligo della previsione nei contratti collettivi o introduzione in sede protetta
- nell'obbligo della compensazione economica
- nel diritto di ripensamento da esercitarsi a fronte di ragioni familiari, o di tutela della salute o dettato dalla necessità di svolgere una seconda attività lavorativa per avere una retribuzione sufficiente

Clausole Elastiche e Flessibili - denuncia

La denuncia è **consentita** :

- ✓ nei casi individuati dai C.C.;
- ✓ ai lavoratori studenti (art. 10, comma 1, legge 300/1970);
- ✓ ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- ✓ in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente portatore di handicap ex lege 104/1992 con invalidità del 100%
- ✓ in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ex lege 104/1992
- ✓ nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Diritto alla trasformazione del rapporto

Il diritto del lavoratore a chiedere la riduzione di orario è concesso:

- I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.;
- In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente portatore di handicap ex Legge n. 104/1992 con invalidità del 100% è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ex Legge n. 104/1992 è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Maternità al lavoro in part-time

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in par-time entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Tale opportunità è offerta anche in mancanza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva (anche di livello aziendale);

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla richiesta entro i successivi 15 gg.

INFORMATIVA

In caso di assunzione a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale.

Le domande pervenute non risultano vincolanti per il datore di lavoro

SANZIONI

FATTISPECIE	CONSEGUENZA
Difetto di prova in ordine alla stipulazione del contratto a tempo parziale	E' dichiarata, su domanda del lavoratore, la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con diritto, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, alle retribuzioni ed al versamento dei contributi dovuti per le prestazioni effettivamente rese;
Nel contratto scritto non è determinata la <u>durata</u> della prestazione lavorativa	Su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della sentenza; • Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina, con valutazione equitativa, le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale; Per il periodo antecedente alla data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno;
Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai C.C.	Il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

Abrogazioni

- ✓ D.Lgs. n. 61/2000
- ✓ Obbligo di informativa annuale alle RSA sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare
- ✓ Risarcimento del danno (pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella che gli sarebbe spettata nei sei mesi successivi) in caso di violazione del diritto di precedenza nella trasformazione da part-time a full-time (ex art. 8, c. 3, D.Lgs. n. 61/2000)

IL LAVORO INTERMITTENTE

ARTICOLI 13 - 18

Definizione

E' il contratto, anche a Tempo determinato, col 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 dalla contrattazione collettiva, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In mancanza di dai contratti collettivi, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del MLPS.

E' una rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dallo svolgimento di prestazioni di carattere "discontinuo o intermittente". La prestazione può essere considerata "discontinua" anche laddove sia resa per periodo di durata significativa (Affinché la prestazione possa essere considerata effettivamente "*discontinua o intermittente*" i **periodi di utilizzo del lavoratore dovranno essere intervallata da una o più interruzioni**, in modo che non vi sia un'esatta coincidenza tra la "*durata del contratto*" e la "*durata della prestazione*". (MPLS Circ. n. 20/2012)

AMBITO DI APLICAZIONE

Ambito soggettivo - il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso indipendentemente dalle indicazioni dei contratti collettivi con soggetti che hanno

- più di 55 anni di età (anche pensionati)
- meno di 24 anni di età (le prestazioni devono essere svolte entro i 25 anni)

Ambito oggettivo - Il contratto può essere concluso per le ipotesi individuate da dalla contrattazione collettiva e dal RD n. 2657/1923 fino all'emanazione nuovo DM

La legge rinvia alla contrattazione collettiva:

- ✓ la regolamentazione e disciplina del contratto di lavoro intermittente;
- ✓ La determinazione della misura mensile dell'indennità di disponibilità;
- ✓ La modifica della cadenza della comunicazione alla RSA/RSU

FORMA SCRITTA

Indicazione nel contratto di ipotesi
soggettive od oggettive,
luogo, disponibilità alla chiamata con
preavviso e indennità,
trattamento economico e normativo,
modalità della prestazione,
Sicurezza

DURATA MASSIMA DELLA PRESTAZIONE

Fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente **non superiore alle 400 gg.** (a prescindere dalla durata) di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.

Esclusi - Settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

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

Divieti ricorso al lavoro intermittente

- ✓ Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- ✓ Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi
- ✓ Presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 e ss., del D.Lgs. n. 81/2008.

**COLLABORAZIONI
COORDINATE E CONTINUATIVE**

art. 2 decreto legislativo 81/2015

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

Le tipologie contrattuali non più previste e di fatto “vietate” a partire dall’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015.

Dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 (25giugno2015) alcune tipologie contrattuali sono «superate» e cioè di fatto vietate, e cioè non possono più essere stipulate.

Infatti l’art.52 del d.lgs. n. 81/2015 recita:

«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».

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

Le disposizioni abrogate

- art. 61 (lavoro a progetto e lavoro occasionale)
- art. 62 (forma e contenuti del lavoro a progetto)
- art. 63 (corrispettivo)
- art. 64 (riservatezza)
- art. 65 (invenzioni)
- art. 66 (diritti del collaboratore a progetto)
- art. 67 (estinzione del contratto e preavviso)
- art. 68 (rinunzie e transazioni)
- art. 69 (divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto)
- art. 69-bis (prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo – conversione in certi casi in collaborazione coordinata e continuativa – casi in cui non opera la presunzione)

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

In particolare non è più prevista la tipologia della collaborazione coordinata e continuativa “a progetto”

Inoltre il contratto di lavoro autonomo ex art. 2222 cod. civ. non è più soggetto alle limitazioni previste dalla Legge Fornero (2012) e neanche alle eccezioni alle limitazioni previste dalla medesima legge

Il contratto a partita IVA rileva – oggi – unicamente sulla base della distinzione generale fra lavoro subordinato e lavoro autonomo

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

La riforma dice che resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile e cioè:

*«I rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, **prevalentemente** personale, anche se non a carattere subordinato»*

Sopravvive dunque la «collaborazione coordinata e continuativa» come forma di lavoro autonomo, nei limiti di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81. L'art. 52, difatti fa espressamente salvo l'art. 409 cpc.

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

Le tipologie contrattuali di lavoro autonomo “consentite” (a partire dall’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015).

- A seguito della riforma di cui al d.lgs. n. 81/2015, ed alla relativa data di entrata in vigore, potranno continuare ad essere stipulati “contratti di lavoro autonomo”.
- La riforma non prevede una tipologia contrattuale particolare: occorre dunque rifarsi al contratto di lavoro autonomo (art. 2222 e segg. cod. civ.) o a nomenclature utilizzate da varie norme («collaborazione coordinata e continuativa») anche se non tipizzate come specifica tipologia contrattuale di collaborazione

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

La “verifica di legittimità” delle tipologie contrattuali di lavoro autonomo” consentite” (a partire dall’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015).

L’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, dice:

«1.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».

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

Quindi, laddove le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (anche con riferimento ai **TEMPI** e **LUOGO** di lavoro



COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

Questi parametri sono estremamente rigorosi e invasivi.

Si tratta di tre parametri (il terzo è peraltro doppio) in presenza dei quali il rapporto di collaborazione diventa «lavoro subordinato» (quindi non una «presunzione», né una «costituzione di rapporto», ma una automatica applicazione della disciplina del lavoro subordinato

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

OPPORTUNITA'
CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO

- **Opponibilità verso terzi**
- **Se impugnata giudizialmente** → **tentativo obbligatorio di conciliazione presso l'organismo che l'ha rilasciata**
- **Conserva la propria efficacia fino alla sentenza di primo grado che ne annulli gli effetti**

Collaborazioni ex art. 409
cpc se non eterodirette
ed eterorganizzate

Componenti di organi di
Amministrazione e controllo
Delle società partecipanti a
Collegi e commissioni

**COLLABORAZIONI
AMMESSE**

Professioni
intellettuali
con iscrizione
ad albi professionali

Società ed associazioni
sportive dilettantistiche
(Coni)

Stabilite da accordi collettivi
stipulati da OO.SS. comparativamente più
rappresentative sul piano nazionale

ALIQUEUTE INPS per l'anno 2017

Tipologia	Aliquota IVS	Aliquota malattia, maternità, ANF	Totale
Collaborazione coordinata e continuativa (<i>soggetti non iscritti altra gestione prev.le obbligatoria o pensionati</i>)	32,00 (*)	0,72	32,72 2/3 Committente 1/3 Collaboratore
Collaborazione coordinata e continuativa (<i>soggetti iscritti altra gestione prev.le obbligatoria o pensionati</i>)	24,00	--	24,00 2/3 Committente 1/3 Collaboratore
Liberi professioni senza albo e cassa prev.le (<i>soggetti non iscritti altra gestione previdenziale obbligatoria o pensionati</i>)	25,00	0,72	25,72 a carico del Professionista (rivalsa del 4%)
Liberi professioni senza albo e cassa prev.le (<i>soggetti altra gestione prev.le obbligatoria o pensionati</i>)	24,00	--	24,00 a carico del Professionista (rivalsa del 4%)

Le predette aliquote sono applicabili fino al massimale di reddito di legge, che per l'anno 2017 è pari a euro 100.324,00

NUOVI VAUCHER

LEGGE 21 giugno 2017, n. 96 "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" (art. 54 bis)

ABROGAZIONE LAVORO ACCESSORIO

Con l'abrogazione degli articoli da 48 a 50 del D.Lgs. 81/2015) disposta dall'art. 1 della legge 20 aprile 2017, n. 49, di conversione del decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25, è stata definitivamente soppressa l'intera disciplina normativa del lavoro accessorio e, pertanto, a partire dal **17 marzo 2017**, non è più ammesso il ricorso ai Buoni Orari (c.d. "Voucher") per il pagamento delle prestazioni occasionali di tipo accessorio.

I datori di lavoro possono utilizzare i buoni lavoro la cui procedura di acquisto si è perfezionata entro il 17 marzo 2017 ed effettuare la comunicazione delle relative prestazioni, che devono essere svolte non oltre il termine ultimo del 31 dicembre 2017 (messaggio 14 aprile 2017, n. 1652 l'INPS)

Diversamente dalla riscrittura della disciplina in esame effettuata dal D.Lgs. 81/2015 (art. 49, comma 8) la novella non prevede l'applicazione delle norme abrogate e, dunque i chiarimenti del Ministero lavoro e dell'INPS, se preservano le aziende sotto il profilo sanzionatorio non pongono al riparo le stesse da possibili azioni individuali da parte dei lavoratori interessati, anche in sede giudiziaria.

PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE

Per prestazioni di lavoro occasionali, si intendono le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- a. per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b. per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- c. per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro. In caso di superamento di tale soglia per il datore scatterebbe l'**obbligo di assumere** il lavoratore a tempo pieno ed indeterminato.

Assunzione tassativa anche nel caso in cui si superino le **280 ore di collaborazione annua** (questo è possibile da ad esempio nel settore agricolo

PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE

Possono ricorrere alle prestazioni occasionali:

- le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il **Libretto Famiglia** (Contiene titoli di pagamento del valore nominale di 10 euro, netto al lavoratore 8 euro, detratto 1,65% Gest. S., 0,25 INAIL, 0,10 oneri gestionali)
- gli altri utilizzatori, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il **contratto di prestazione occasionale** (9 euro compenso minimo orario – agricolo retrib. orario prest. Sub – contribuzione Gest. S. 33% + 3,5% INAIL);
- E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:
 - ❖ alle aziende con più di 5 dipendenti;
 - ❖ alle aziende del settore dell'edilizia;
 - ❖ alle aziende del settore agricolo (fatte salve le attività rese da pensionati vecchiaia e invalidità, disoccupati giovani con meno di 25 anni);
 - ❖ per prestazioni inferiori a 4 ore continuative;
 - ❖ nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi
- E' altresì vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale con soggetti coi quali per l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;

REGIME SANZIONATORIO

In caso di superamento, da parte di un utilizzatore del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, la trasformazione del relativo rapporto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16.

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione all'INPS (un'ora prima dell'inizio della prestazione) ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

APPRENDISTATO

ARTICOLI 41 - 47

APPRENDISTATO

- ✓ **Semplificazione della materia anche mediante la abrogazione di tutto il coacervo normativo precedente**
- ✓ **Chiara scelta riguardo la fonte di disciplina a favore della contrattazione collettiva**
- ✓ **Superamento del “federalismo” normativo – condivisione Governo, Regioni, Parti sociali**
- ✓ **Restituzione al datore di lavoro la responsabilità della formazione**
- ✓ **Non si parla più di impresa ma di datore di lavoro**
- ✓ **Disciplina dell'apprendistato stagionale**
- ✓ **riduzione drastica della durata**

APPRENDISTATO – CARATTERISTICHE

- ✓ E' un contratto a tempo indeterminato. Il datore di lavoro può recedere liberamente alla scadenza del periodo formativo;
- ✓ Forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (questo può essere definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto);
- ✓ Ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, fatte salve le attività stagionali
- ✓ Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello finale o in alternativa, di stabilire la retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- ✓ Divieto di retribuzione a cottimo;
- ✓ Presenza di un tutor o referente aziendale;

APPRENDISTATO – CARATTERISTICHE

- ✓ Possibilità del riconoscimento della qualifica professionale (sia ai fini contrattuali che del conseguimento del titolo di studio);
- ✓ Obbligo della registrazione della formazione nel libretto formativo del cittadino a cura del datore di lavoro;
- ✓ Possibilità di prolungare il contratto in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a 30 giorni;
- ✓ Possibilità per la contrattazione collettiva nazionale di prevedere forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, di una percentuale di apprendisti, al fine di ulteriore assunzione in apprendistato;
- ✓ Benefici “economici” e normativi
 - ❖ con esclusione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione e con eccezione degli incentivi specifici per l'apprendistato di primo livello, i benefici contributivi sono mantenuti per 12 mesi dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di trasformazione anticipata del rapporto di lavoro;
 - ❖ benefici specifici sono previsti dal d.lgs. 150/2015 con riguardo all'apprendistato di primo livello

APPRENDISTATO

Dimensione datore di lavoro	Apprendisti
< 3 lavoratori in forza	3
< 10 lavoratori in forza	100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio
10 o più lavoratori in forza	2/3 delle maestranze specializzate e qualificate in servizio
Imprese artigiane	art. 4, legge 443/1985
✓ <i>Nel numero complessivo vanno computati anche gli apprendisti assunti indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro (solo in staff leasing).</i> ✓ <i>Non è più consentito assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato</i>	
I nuovi limiti sono in vigore dal 1° gennaio 2013	

APPRENDISTATO

CLAUSOLA LEGALE DI STABILIZZAZIONE

Datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti	Nessuna limitazione
Datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti	L'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a t.i., del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, di almeno il 20% degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.
	Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
	I CCNL possono individuare limiti anche diversi.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA E CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

<i>Destinatari e durata</i>	<i>Finalità</i>	<i>Disciplina</i>
✓ adolescenti e giovani che abbiano compiuto i 15 anni e fino al compimento dei 25 anni ✓ Durata, minima 6 mesi, non superiore a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale	✓ assolvimento obbligo scolastico ✓ conseguimento di un titolo di studio con alternanza di lavoro	✓ la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni, che possono rimandare alle modalità dettate dai CCNL ✓ la formazione può avvenire sia internamente che esternamente ✓ Fatti salvi diverse previsioni dei contratti collettivi, esonero di ogni obbligo retributivo per la formazione svolta dall'istituzione formativa - 10% della retribuzione per la formazione svolta dal datore di lavoro

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

<i>Destinatari e durata</i>	<i>Finalità</i>	<i>Disciplina</i>
✓ soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni; ✓ a partire dai 17 anni per i soggetti in possesso di qualifica professionale; ✓ durata, anche minima – non inferiore a 3 mesi (tranne attività stagionali) non superiore a 3 anni (5 per il settore artigiano)	Conseguimento di una qualificazione professionale o apprendimento di un mestiere, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali	✓ i CCNL stabiliscono durata e modalità di erogazione della formazione; ✓ la formazione è a carico dell'azienda e può essere integrata dall'offerta pubblica (nei limiti delle risorse disponibili); ✓ l'offerta formativa pubblica sulle competenze trasversali può essere interna o esterna all'azienda (non inferiore a 120 ore nel triennio) ed è disciplinata dalle regioni; ✓ può essere stipulato a tempo determinato per le attività a cicli stagionali, secondo la disciplina dei CCNL

Apprendistato professionalizzante - CIG

L'art. 2 del **D.Lgs. 148/2015 estende** ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, dei trattamenti di integrazione salariale, ordinari e straordinari, con previsione degli specifici obblighi contributivi di legge.

Gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari di tali trattamenti limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale (contributo CIGS pari allo 0,90%, di cui 0,30% a carico del lavoratore).

Nel caso in cui l'impresa rientri nell'ambito di applicazione sia della CIGO che della CIGS, oppure della sola CIGO, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari.

Apprendistato per i lavoratori iscritti alle liste di mobilità o beneficiari di trattamenti di disoccupazione (messaggio INPS n. 2243 del 31 maggio 2017)

- **Beneficiari d'indennità di mobilità** - L'assunzione con apprendistato di lavoratori iscritti alle liste di mobilità è possibile **anche dopo il 31 dicembre 2016**, e fintanto che saranno erogate le relative indennità. Agevolazione 18 mesi - aliquota è pari al 15,84% (10% datore di lavoro + 5,84% apprendista) - dal 19° mese in poi, contribuzione datoriale in misura piena, quella a carico dell'apprendista 5,84% per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato.
- **Beneficiari di trattamento di disoccupazione** - Le agevolazioni per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante sono previste anche per i beneficiari di un trattamento di disoccupazione: NASpl; Aspi e MiniASpi; DIS-COLL. Agevolazioni per tutto il periodo dell'apprendistato - massimo di 36 mesi (60 per l'artigianato) - aliquota è pari al 15,84% (10% datore di lavoro + 5,84% apprendista), più contributo di finanziamento della NASpl, pari all'1,31% e quello di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua pari al 0,30%.

APPRENDISTATO

DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

<i>Destinatari e durata</i>	<i>Finalità</i>	<i>Disciplina</i>
✓ soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni; ✓ da 17 anni per l'alta formazione in caso di soggetti in possesso di qualifica professionale; ✓ la durata, minima 6 mesi, è rimessa alle regioni;	Conseguimento di un titolo di studio secondario o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche	regolamentazioni regionali, l'attivazione può avvenire sulla base delle convenzioni tra i datori di lavoro con le Università o gli istituti scolastici ovvero del decreto interministeriale 12 ottobre 2015