

generazione vincente

Job opinion leader

Job Opinion leader



Le modifiche alle tipologie contrattuali dopo la riforma

A cura di: **Eufrazio Massi**

Luglio 2015

Guida gratuita per tutti i lettori di

www.generazionevincente.it

Sommario

Sommario.....	1
Introduzione.....	2
Lavoro a tempo parziale	3
Lavoro intermittente	7
Lavoro a tempo determinato	8
Contratto di somministrazione	13
Apprendistato	16
Lavoro accessorio.....	19

Introduzione

La riflessione che segue riguarda le novità riferite alle tipologie contrattuali che si sono sviluppate in Italia nel corso degli ultimi quindici anni (e molte, sono state profondamente cambiate come nel caso del contratto a tempo determinato):



L'obiettivo del Legislatore delegato, in attuazione della legge n. 183/2014, è quello di ricondurre, con alcune modificazioni, tutti i contratti all'interno di un codice, con esplicita abrogazione delle disposizioni che li regolamentavano separatamente.

Tanto per fare un esempio, a partire dal 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del D.L.vo n. 81/2015, hanno cessato di esistere il D.L.vo n. 61/2000 sul contratto a tempo parziale, il D.L.vo n. 368/2001, tra l'altro profondamente modificato con il D.L. n. 34, convertito, con modificazioni, nella legge n. 78/2014, il D.L.vo n. 167/2011 sull'apprendistato e gli articoli del D.L.vo n. 276/2003 che regolamentavano la somministrazione e le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

Si parla di tutte le tipologie contrattuali anche di quella a tempo indeterminato alla quale il Legislatore delegato, peraltro, dedica soltanto il primo articolo ove afferma che essa costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. L'analisi relativa alle collaborazioni coordinate e continuative ed alle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro (articoli 2, 52, 53 e 54) non viene effettuata in quanto già oggetto di una separata riflessione.

Lavoro a tempo parziale

Il nuovo impianto normativo, compreso negli articoli da 4 a 12 del D.L.vo n. 81/2015 si pone, parzialmente, quale supporto della contrattazione collettiva, nel senso che le disposizioni ipotizzate intervengono soltanto se la materia non è stata oggetto di intervento delle parti sociali ma, poi, introduce significativi cambiamenti alle vecchie disposizioni, ipotizzando “tout court” il lavoro a tempo parziale, senza alcuna distinzione che faccia riferimento alle modalità orizzontali, verticali e miste e riconducendo alla definizione di “clausole flessibili”, la tradizionale distinzione tra clausole elastiche e flessibili.



Queste i punti più importanti:

- ✓ dopo aver confermato il principio della forma scritta ai fini della prova, il Legislatore delegato afferma che va indicata sia la durata della prestazione che la sua collocazione oraria con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. A ciò ha aggiunto che quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione può avvenire anche attraverso il rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite: qui il Legislatore delegato ha fatto proprio un indirizzo espresso dalla Magistratura di merito con la sentenza del Tribunale di Milano del 16 gennaio 2007;
- ✓ **part-time** (art. 4): vi si afferma che nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno (viene richiamato l'art. 3 del D.L.vo n. 66/2003) o a tempo parziale (senza alcuna distinzione circa le modalità);
- ✓ **lavoro supplementare**, straordinario e clausole flessibili (art. 6): nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi (anche aziendali, secondo la definizione dell'art. 51), il

datore di lavoro ha facoltà di chiedere entro i limiti del normale orario di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari che sono da intendere quelle svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Qualora il contratto collettivo non disciplini il lavoro supplementare, esso può essere chiesto dal datore in misura non superiore al 25% delle ore settimanali di lavoro concordate. Il lavoratore può rifiutarsi adducendo comprovate esigenze lavorative (ad esempio, altro rapporto a tempo parziale in essere), di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare viene retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Viene, altresì, previsto (comma 3), senza alcuna distinzione, la possibilità di svolgere lavoro straordinario. Nel rispetto della previsione fissata dalla contrattazione collettiva (comma 4), le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale o alla variazione in aumento della durata. In tali casi, va dato un preavviso di due giorni lavorativi, modificabile con intesa tra le parti, nonché a compensazioni nella misura e nella forma declinata dalla contrattazione collettiva. In assenza di una disciplina contrattuale (comma 6), le parti possono raggiungere accordi avanti alle Commissioni di certificazione (art. 76 del D.L.vo n. 276/2003) finalizzati ad introdurre nel contratto clausole elastiche, con diritto del lavoratore ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 15% per le ore interessate alla variazione o all'aumento, comprensiva dell'incidenza sugli istituti indiretti e differiti. La maggiorazione nelle clausole elastiche non può superare il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Il preavviso deve essere di almeno due giorni lavorativi. Il lavoratore può farsi assistere in sede di certificazione da un sindacalista, da un avvocato o da un consulente del lavoro. Il Legislatore delegato ha utilizzato la stessa

formula contenuta nell'art. 7 della legge n. 604/1966 per cui si ritiene che la funzione di assistenza sia limitata al solo consulente e non agli altri professionisti abilitati ex lege n. 12/1979, secondo un indirizzo amministrativo già espresso dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 3/2013, allorquando ha affrontato il tema dell'assistenza nel tentativo obbligatorio di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Viene riconosciuta al lavoratore una facoltà di revoca del consenso attivabile nei casi individuati dalla contrattazione collettiva, ed, anche, per situazioni soggettive, riferibili allo "status" di studente, o di grave stato di salute (patologie oncologiche o gravi patologie cronico – degenerative ingratescenti che possono riguardare anche un familiare), o in caso di assistenza di un portatore di handicap ex lege n. 104/1992;

- ✓ **trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale** (art. 8): tale diritto, già spettante ai malati oncologici ed a quelli destinati a seguire terapie "salva vita", viene esteso ai lavoratori affetti da gravi patologie cronico – generative ingratescenti, con diritto a tornare a tempo pieno al momento in cui le condizioni di salute lo permettano. I familiari delle persone affette da tali tipologie hanno una priorità nelle trasformazioni dei rapporti di lavoro in part-time. La norma ribadisce che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Un eventuale recesso unilaterale del datore sarebbe facilmente impugnabile in giudizio con richiesta di nullità causata ad un comportamento ritorsivo ;
- ✓ **congedo parentale** (art. 8, comma 7): il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione in part-time per un periodo corrispondente alla fruizione del congedo, con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Tale opportunità è offerta anche in mancanza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche aziendale. Il datore di lavoro deve dar corso alla

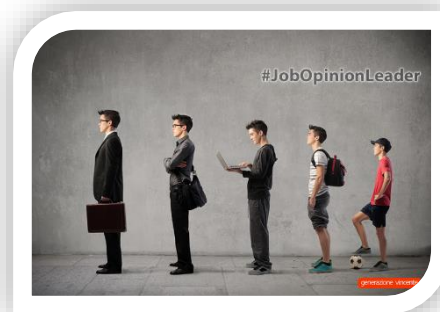
richiesta nei 15 giorni successivi alla presentazione della stessa. Tale previsione si affianca alla normale fruizione del congedo parentale, da tempo, prevista dal D.L.vo n. 151/2001 ed a quella oraria, introdotta con il D.L.vo n. 80/2015;

- ✓ **sanzioni** (art. 10) relative alla mancata prova circa la stipula del contratto a tempo parziale o alla mancata determinazione oraria: sono confermate quelle già previste nel D.L.vo n. 61/2000 ma esse sono attivabili in caso di difetto di prova in ordine alla stipula del part-time o nel caso della indeterminatezza del contratto, su richiesta del lavoratore ed hanno efficacia dal momento della pronuncia giudiziale. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a una ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno;
- ✓ **abrogazioni** (art. 55): viene abrogato l'obbligo di informativa alla RSA sull'andamento annuale delle assunzioni a tempo parziale ed il risarcimento del danno, pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella che sarebbe spettata al lavoratore nei sei mesi successivi, in caso di violazione del diritto di precedenza nella trasformazione da tempo parziale a tempo pieno.

Lavoro intermittente

Il lavoro intermittente è, ora, disciplinato dagli articoli da 13 a 18 del D.L.vo n. 81/2015. La disciplina contenuta negli articoli da 33 a 40 del D.L.vo n. 276/2003 è rimasta, nella sostanza, invariata, atteso che la permanenza temporanea del D.M. 23 ottobre 2004, in attesa del D.M. ministeriale, è assicurata

dall'art. 55, comma 3, il quale afferma che fino alla emanazione dei decreti previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2015, resta in vigore la regolamentazione vigente. La stessa cosa può affermarsi per il D.M. relativo alla indennità di disponibilità, già previsto dall'art. 36 che conserva la propria efficacia fino a quando ne sarà emanato un altro secondo la previsione contenuta nell'art. 16, comma 6.



Lavoro a tempo determinato

In questo caso, il Legislatore delegato è intervenuto con alcuni correttivi su un testo, già profondamente modificato, nel corso del 2014. Si è trattato, nella sostanza, di una sorta di “tagliando”: la tipologia contrattuale viene, ora, disciplinata dagli articoli da 19 a 29 del D.L.vo n. 81/2015.



Queste le novità:

- ✓ **limite dei trentasei mesi** raggiunti nello svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (art. 19, comma 2): viene tolto il riferimento alle mansioni equivalenti (che, in alcune occasioni, potevano creare difficoltà interpretative) e la scelta è stata quella della sommatoria di rapporti a termine di qualunque tipo riferiti alle mansioni appartenenti allo stesso livello e categoria di inquadramento (restano, comunque, fuori dall'ombrello applicativo i contratti a termine stipulati con lavoratori in mobilità, quelli degli operai agricoli, dei dirigenti e di altre figure particolari, come previsto dal successivo art. 29). La novità appena accennata riguarda anche i contratti di somministrazione a tempo determinato in sommatoria (per questi ultimi, secondo la circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012, scatta a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92/2012). Sono fatte, in ogni caso, salve le previsioni della contrattazione collettiva la quale, secondo quanto affermato dall'art. 51, può essere anche aziendale. Il riferimento alle stesse mansioni riferite al livello di inquadramento all'interno della categoria legale consente una utilizzazione trasversale del lavoratore

all'interno del livello, secondo la chiara previsione contenuta nel comma 1 del nuovo art. 2103 c.c.;

- ✓ **deroghe alla durata massima** (art. 19, comma 3): fatte salve le previsioni degli accordi collettivi, un ulteriore contratto di durata fino a 12 mesi può essere sottoscritto tra le parti avanti alla DTL: non è più obbligatoria l'assistenza sindacale. Il mancato rispetto della procedura o il superamento del termine stabilito dal contratto, comportano la trasformazione dello stesso a tempo indeterminato a partire dalla data della stipulazione;
- ✓ **divieti** (art. 20): le previsioni sono le stesse del D.L.vo n. 368/2001 (sostituzione di lavoratori in sciopero, utilizzazione presso imprese che hanno proceduto nei sei mesi precedenti ad effettuare licenziamenti collettivi ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, qualora l'assunzione riguardi soggetti adibiti alle stesse mansioni ad eccezione che i contratti siano stati stipulati per sostituire lavoratori assenti aventi diritto nella conservazione del posto, o per assumere lavoratori in mobilità, o allorquando il contratto abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi, qualora vi siano in corso riduzioni d'orario o sospensioni che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni, o qualora non sia stata effettuata la valutazione dei rischi). La novità è rappresentata dal fatto che è stato tolto qualsiasi riferimento ad accordi sindacali. In caso di violazione il contratto si considera a tempo indeterminato.
- ✓ **proroghe e rinnovi** (art. 21): viene tolto il riferimento "alla proroga per la stessa attività" ed, inoltre, fermo restando che il numero complessivo non può essere superiore a cinque nell'arco di trentasei mesi, a prescindere dal numero dei contratti, qualora il numero sia superiore, il rapporto si considera a tempi indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga. Il limite massimo delle proroghe non si applica alle start-

- up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il periodo più breve, se già costituite, previsto dall'art. 25, comma 3, della legge n. 221/2012;
- ✓ **assunzioni** successive senza soluzione di continuità e contratti stagionali (art. 21, comma 2): per motivi di semplificazione è stata assorbita nella fattispecie di illegittima apposizione del termine per mancato rispetto degli intervalli di dieci e venti giorni che devono intercorrere tra un contratto e l'altro, anche la fattispecie delle assunzioni successive effettuate senza soluzione di continuità. Lo "stop and go" non trova applicazione nei contratti stagionali che sono tali quelli definiti dalla contrattazione collettiva, anche aziendale (v. il significato dell'art. 51), e quelli definiti in un apposito D.M. del Ministro del Lavoro. Fino a quando quest'ultimo non sarà adottato resta in vigore il DPR n. 1525/1963. I limiti relativi alle proroghe non trovano applicazione nelle c.d. "start up innovative";
 - ✓ **limite legale percentuale** (art. 23): il Legislatore delegato, dopo aver fatto salve le disposizioni dei contratti collettivi, anche aziendali, afferma che il datore di lavoro non può ricevere da lavoratori a tempo determinato più del 20% delle prestazioni, con la precisazione che i decimali superiori a 0,5 si arrotondano all'unità superiore e che nel caso di attività iniziata in corso d'anno il 20% viene calcolato, non, ovviamente, sul personale in forza a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio, ma su quello in organico, sempre a tempo indeterminato al momento dell'assunzione (questi ultimi due concetti erano già presenti nella circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014). Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. Il limite percentuale non trova applicazione (comma 3) ai contratti a termine stipulati con Università private, incluse le filiazioni di Università straniere, Istituti pubblici di ricerca, Enti privati di ricerca da lavoratori destinati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica e tecnologica, di assistenza

tecnica e di coordinamento e direzione della stessa,, ai contratti stipulati tra istituti della cultura di appartenenza statale o Enti pubblici e privati derivanti dalla trasformazione di precedenti Enti pubblici, vigilati dal Ministero dei Beni Culturali, ad esclusione delle fondazioni musicali ex D.L.vo n. 367/1996 e lavoratori, destinati ad esigenze temporanee legate a mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale;

- ✓ **contratti a termine non rientranti nel computo del 20%** o della percentuale contrattuale (art. 23, comma 2): la casistica è rimasta invariata, ivi compresi i contratti delle c.d. “star up innovative”, ma il limite per la non computabilità dei rapporti a termine degli “over 55” è stato abbassato a 50 anni, in coerenza con la previsione agevolatrice prevista nell’art. 4, comma 8, della legge n. 92/2012 che consente la fruizione di un incentivo pari al 50% della contribuzione a carico del datore nel caso in cui si proceda all’assunzione di un soggetto disoccupato da oltre dodici mesi ;
- ✓ **sanzione** applicabile in caso di superamento del limite legale o contrattuale (art. 23, comma 4): viene chiarito che trova applicazione la sola sanzione amministrativa introdotta con la legge n. 78/2014 e non la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Gli importi delle sanzioni amministrative irrogate dagli organi di vigilanza non sono più destinati espressamente al fondo per l’occupazione (probabilmente, lo saranno con una successiva destinazione);
- ✓ **diritti di precedenza** (art. 24): il comma 2 chiarisce che nel computo di un contratto a termine di una lavoratrice in gravidanza ai fini della maturazione del diritto di precedenza (che, solo in questo caso, vale anche per un contratto a tempo determinato), concorrono tutti i congedi per maternità previsti dal capo III del D.L.vo n. 151/2001 (astensione anticipata per complicità nella gestazione o lavoro a rischio) e non soltanto, come previsto in precedenza, le sole ipotesi riconducibili all’art. 16, comma 1 (cinque mesi di astensione obbligatoria “pre-post partum”). Viene chiarito (comma 4)

che il diritto di precedenza, già ricordato dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione, va esercitato per iscritto. Di conseguenza, il datore di lavoro che nella stessa lettera di assunzione ha ricordato l'esistenza del diritto già conoscibile dall'interessato essendo chiaramente richiamato nel comma 1, non è tenuto a informare il lavoratore in caso di assunzione a tempo indeterminato per le mansioni già svolte, se lo stesso non ha esercitato il proprio diritto per iscritto (efficacia costitutiva). Ovviamente, una volta esercitato il diritto, lo stesso va sempre informato "nei limiti dei dodici mesi dalla cessazione del precedente rapporto" anche se, per una ragione qualsiasi, ha rinunciato, in tale arco temporale, ad una precedente offerta;

- ✓ **criteri di computo dei contratti a termine** (art. 27): viene chiarito che, fatta eccezione dei casi in cui è espressamente previsto (ad esempio, ai fini del collocamento disabili ove il computo riguarda i rapporti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi), ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina contrattuale o legale per il quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile dei lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base della effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
- ✓ **regime sanzionatorio** in caso di contratto a termine irregolare, al di fuori della ipotesi del superamento della percentuale legale o contrattuale (art. 28): in caso di accoglimento della domanda del lavoratore il giudice trasforma (è stata eliminata la parola "converte") a tempo indeterminato il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;
- ✓ **settore aeroportuale e postale** (art. 55, comma 2): lo specifico regime previsto dall'art. 2 del D.L.vo n. 368/2001, viene abrogato a far data dal 1° gennaio 2017;

Contratto di somministrazione

La nuova disciplina è compresa tra gli articoli 30 e 40.

La principale novità (art. 31, comma 1) riguarda la eliminazione delle causali che consentono la stipula di contratti a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) e nella introduzione di una percentuale di utilizzazione



con tale tipologia che non può superare il 20%, del personale in forza presso l'utilizzatore alla data del 1° gennaio dell'anno al quale si riferisce l'utilizzazione. Gli eventuali decimali superiori allo 0,5 comportano l'arrotondamento all'unità superiore. In caso di impresa che inizi la propria attività in corso d'anno, la percentuale si applica sul numero dei dipendenti in forza al momento in cui si verifica la utilizzazione. La somministrazione a tempo indeterminato non è possibile per le Pubbliche Amministrazioni. Un aspetto da sottolineare è rappresentato dal fatto che la percentuale prevista dal Legislatore delegato può variare per effetto della contrattazione collettiva la quale, per espressa previsione contenuta nell'art. 51, può essere, indifferentemente, nazionale, territoriale od aziendale. Vengono, poi, chiariti alcuni dubbi interpretativi e vengono inserite alcune novità:

- ✓ **somministrazione a tempo determinato** (art. 31, comma 2): i limiti quantitativi vengono individuati dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, secondo la lettura della norma fornita dall'art. 51. Non rientrano nel computo i contratti di somministrazione stipulati con lavoratori in mobilità, con lavoratori che "godono" del trattamento di disoccupazione non agricola o di trattamenti integrativi salariali da almeno 6 mesi e con lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" definiti come tali dalla regolamentazione della UE ed individuati da un emanato D.M. del Ministro del Lavoro. I lavoratori somministrati devono essere informati dall'utilizzatore degli eventuali posti vacanti;

- ✓ **divieti** (art. 32): sono gli stessi già previsti nel D.L.vo n. 276/2003. Vengono tolti i riferimenti agli accordi sindacali;
- ✓ **forma del contratto di somministrazione** (art. 33): dopo aver ribadito che il contratto va stipulato in forma scritta, la norma ripete, sostanzialmente, gli elementi obbligatori che esso deve contenere, eliminando la causale (non più richiesta) ed aggiungendo alcune precisazioni già presenti in diversi punti del D.L.vo n. 276/2003 come l'assunzione dell'obbligo da parte del somministratore del pagamento della retribuzione e della contribuzione, dell'obbligo per l'utilizzatore di rimborsare integralmente le retribuzioni e gli oneri previdenziali e dell'obbligo, per l'utilizzatore, in caso di inottemperanza dell'utilizzatore, di provvedere al pagamento diretto delle retribuzioni maturate e degli oneri contributivi;
- ✓ **disciplina dei rapporti di lavoro** (art. 34): in caso di assunzione a tempo indeterminato (comma 1) il rapporto tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il comma 2 disciplina la somministrazione a termine richiamando, per quanto compatibile, la normativa sui contratti a tempo indeterminato con esclusione specifica degli articoli 19, commi 1, 2, 3, 21, 23 e 24;
- ✓ **lavoratori disabili** (art. 34, comma 2): se avviati con contratto di somministrazione non inferiore a 12 mesi, rientrano, per l'utilizzatore, nella quota di riserva ex art. 3 della legge n. 68/1999;
- ✓ **procedure collettive di riduzione di personale** (art. 34, comma 4): non trovano applicazione nelle agenzie di somministrazione le regole dettate dagli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, ma si applica l'art. 3 della legge n. 604/1966 che regola le motivazioni relative ai licenziamenti individuali;

- ✓ **diritti sindacali e garanzie collettive** (art. 36): le comunicazioni, ogni 12 mesi, alle RSU, alle RSA, o. in mancanza, alle associazioni di categoria, non contengono più, come in passato, le causali (che non ci sono più). Viene eliminata la comunicazione per le somministrazioni di urgenza da fare alle rappresentanze sindacali entro i 5 giorni successivi;
- ✓ **risarcimento danni nei confronti di terzi** (art. 35, comma 7): l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni arrecati dal lavoratore utilizzato nello svolgimento delle sue mansioni;
- ✓ **in caso di somministrazione irregolare** (art. 38), cioè quando la stessa avvenga al di fuori dei limiti consentiti, il lavoratore che chiede la costituzione del rapporto a tempo indeterminato presso l'utilizzatore, deve impugnare il contratto di somministrazione entro 60 giorni dalla data in cui ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore. In caso di accertamento di somministrazione irregolare (art. 39, comma 2), il giudice applica le conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 32, comma 5, del D.L.vo n. 183/2010 che comportano la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato con l'utilizzatore e la condanna a carico dello stesso del pagamento, a titolo di risarcimento del danno, di una indennità onnicomprensiva compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. In caso di somministrazione irregolare la regola secondo cui tutti i pagamenti e gli atti compiuti dal somministratore nella costituzione e nella gestione del rapporto si considerano compiuti dall'utilizzatore, vale anche per gli atti compiuti dal somministratore;
- ✓ **sanzioni** (art. 40): con una somma compresa tra 250 e 1250 euro vengono sanzionati alcuni mancati rispetti della normativa a carico del somministratore e dell'utilizzatore.
- ✓ Da ultimo (art. 55), viene abrogata la **somministrazione fraudolenta**.

Apprendistato

La nuova disciplina è contenuta negli articoli da 40 a 47.

Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma, che ora assume la denominazione di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale", nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si cerca di iniziare l'attuazione del c.d. "sistema duale" in cui il conseguimento del titolo di studio può avvenire anche attraverso l'apprendimento in azienda.



Questi sono gli **obiettivi**:

- ✓ aumentare gli strumenti disponibili per contrastare la disoccupazione giovanile;
- ✓ ridurre il distacco tra scuola e lavoro;
- ✓ rafforzare le competenze tecnico – professionale, creando percorsi tesi al conseguimento dei titoli che dall'uscita delle medie inferiori possano portare fino alla formazione terziaria;
- ✓ introdurre una metodologia di apprendimento on the job utile a contrastare la dispersione scolastica e formativa.

Le **innovazioni** introdotte per il loro perseguimento sono:

- ✓ per le due tipologie di apprendistato sopra indicate vengono definiti, con modalità stabili e formalizzate, i processi di cooperazione tra l'istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto ed il datore di lavoro, attraverso al sottoscrizione di un protocollo;

- ✓ al fine di semplificare le incombenze del datore di lavoro nell'esercizio della funzione formativa e di definire criteri e procedure che rendano uniforme su tutto il territorio nazionale le modalità di svolgimento della formazione, si stabilisce che con decreti del Ministro del Lavoro, concertati con quello dell'Istruzione e sentita la Conferenza Stato – Regioni, sia definito lo schema di protocollo e siano fissate le entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Viene, altresì, stabilito che la formazione esterna all'azienda si svolga presso l'istituzione formativa ove è iscritto il giovane e che la stessa debba essere contenuta entro una determinata percentuale dell'orario ordinamentale;
- ✓ al fine di ridurre l'onere economico a carico del datore di lavoro, fatta salva diversa previsione della contrattazione collettiva, viene stabilito che per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa lo stesso sia esonerato da qualunque obbligo di natura retributiva, mentre per le ore di formazione a suo carico sia dovuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli spetterebbe. Con un provvedimento successivo dovranno essere individuate forme di incentivazione a favore di chi assumerà utilizzando queste due tipologie contrattuali.

Alcune novità sono previste per **l'apprendistato professionalizzante**.

La prima riguarda il momento dell'assunzione (art. 44, comma 1): non si parla più di assunzione per l'ottenimento di una qualifica, ma di una qualificazione, riprendendo un concetto presente nel vecchio articolo 49 del D.L.vo n. 276/2003, abrogato per effetto del D.L.vo n. 167/2011. Ciò consentirà di assumere un lavoratore già qualificato, per una ulteriore qualificazione nel rispetto dei principi fissati dall'interpello n. 8/2007 del Ministero del Lavoro il quale, in via amministrativa, fissa un limite relativo alla sommatoria di precedenti contratti a termine o in somministrazione pari alla metà del periodo formativo (nella sostanza, diciotto mesi, fatte salve le qualifiche riferibili all'apprendistato ove può essere superiore).

La seconda (art. 47, comma 4), consente l'assunzione con rapporto di apprendistato, senza limiti di età, di lavoratore disoccupati percettori di una indennità di disoccupazione (NASpi, DIS – COLL, ASDI, disoccupazione agricola, disoccupazione edile, ecc.). Essa si aggiunge a quella dei lavoratori in mobilità (alle stesse condizioni) la cui incidenza sul mercato del lavoro è stata pressoché nulla. Viene meno la previsione contenuta nell'art. 40, comma 4 (divieto di licenziamento durante il periodo formativo se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) e, nell'anno successivo alla trasformazione non è prevista alcuna agevolazione contributiva (art. 47, comma 7). Tale possibilità, oltre che per i datori di lavoro, soprattutto nella prospettiva del 2016 ove le agevolazioni legate alla assunzione a tempo indeterminato se ci saranno (il comma 118 cesserà la sua valenza il 31 dicembre 2015), saranno, probabilmente, ridotte e con limiti settoriali, potrebbe avere un proprio "appeal" se decollerà il contratto di ricollocazione previsto dall'art. 17 del D.L.vo n. 22/2015;

Altre novità riguardano:

- ✓ il **libretto formativo**: la compilazione è di competenza del datore di lavoro nell'apprendistato professionalizzante, mentre nelle altre due tipologie è di competenza dell'istituzione formativa o dell'ente di ricerca di appartenenza dello studente;
- ✓ le **competenze** acquisite dall'apprendista: esse vanno certificate dall'istituto di provenienza dell'allievo nel rispetto dei livelli essenziali disciplinati dal D.L.vo n. 13/2013.

Lavoro accessorio

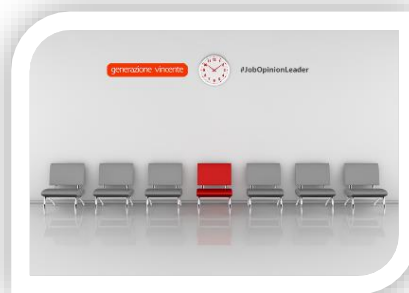
La regolamentazione è compresa tra gli articoli 48 e 50.

Il D.L.vo n. 81/2015 amplia la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, aumentando (art. 48, comma 1) a

7.000 euro (netti) l'ammontare massimo che un lavoratore può guadagnare con il lavoro accessorio (prima erano 5.000), fermo restando che l'utilizzatore può acquisire con voucher le prestazioni di un lavoratore per non più di 2.000 euro netti (il Legislatore delegato è stato un po' disattento, in quanto già da quest'anno l'INPS lo aveva elevato, per effetto della rivalutazione, a 2.020). Le somme sono rivalutate annualmente. Risolvendo una vecchia diatriba tra Ministero del Lavoro ed INPS il Legislatore delegato ha preso quale parametro di riferimento l'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre).

Queste le altre novità:

- ✓ **lavoro accessorio per soggetti titolari di prestazioni integrative** o di sostegno del reddito (art. 48, comma 2): viene resa strutturale nel limite dei 3.000 euro netti la possibilità per tali soggetti di prestare la propria attività, ad integrazione di quanto percepito a titolo indennitario, sia per prestazioni destinate a datori privati di ogni settore produttivo, che di Enti locali. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa gli accrediti contributivi derivanti da tali prestazioni. Si ritiene che rimangano in vigore tutti i chiarimenti amministrativi dell'INPS a suo tempo emanati;



- ✓ **il valore del buono orario è di 10 euro.** In agricoltura il valore viene commisurato al trattamento previsto dal contratto collettivo. Esso è acquistabile esclusivamente in via telematica (e qui, il Dicastero del Lavoro, dovrebbe chiarire cosa si fa, nel breve periodo, per le modalità di acquisizione in essere). Fino al 31 dicembre 2015 sono validi i voucher prenotati in altra forma;
- ✓ **obblighi dei committenti imprenditori e dei professionisti** (art. 49, comma 3): prima dell'inizio delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, sono tenuti a comunicare alla Direzione territoriale del Lavoro, competente per territorio, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore indicando il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 30 giorni. Il Ministero del Lavoro, con nota del 25 giugno 2015, ha precisato che, in attesa dell'approfondimento delle procedure informatiche, la comunicazione va inviata secondo le vecchie regole all'INPS. Tale nuovo obbligo non riguarderà quei committenti che non sono professionisti od imprenditori come, ad esempio, le famiglie, le comunità e le fondazioni;
- ✓ **appalti e divieto di lavoro accessorio** (art. 48, comma 6): al fine di evitare fenomeni di dumping viene sancito il divieto di lavoro accessorio nell'ambito di esecuzione di appalti di opere o servizi. Con D.M. del Ministro del Lavoro, sentite le parti sociali, potranno essere individuate specifiche ipotesi di non applicazione. Il Decreto dovrà essere emanato entro i successivi 6 mesi dalla entrata in vigore della norma. Al momento, per effetto di un D.M. del Ministro dell'Interno il lavoro accessorio in appalto è consentito soltanto per l'attività degli steward all'interno degli stadi di calcio. La norma, in attesa del D.M. del Ministro del Lavoro resta, senz'altro, in vigore per effetto dell'art. 55, comma 3;

- ✓ **coordinamento informativo a fini previdenziali** (art. 50): è prevista la possibilità di una convenzione tra Ministero del Lavoro, INPS ed INAIL al fine di verificare, attraverso una apposita banca informatica, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, anche per valutare la possibilità di adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico.



SUCCESS

generazione vincente

Agenzia per il Lavoro

Via G.Porzio Centro Direzionale - Is. E7, 80143 Napoli

CF e P.IVA: 07249570636 **CCIAA:** Napoli n.596569

Tel. 0817509011 **Fax.** 0817509043

Pec: generazionevincente@legalmail.it

www.generazionevincente.it