

LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

4 maggio 2016

Avv. Prof. Francesco Rotondi

JOBS ACT: IL QUADRO COMPLETO

Legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014

Decreti approvati in via definitiva il 4 marzo 2015- Pubblicati il 6 marzo 2015

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22 Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Decreti approvati in via definitiva il 15 giugno 2015 – Pubblicati il 24 giugno 2015

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'*articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

Decreti approvati in via definitiva il 14 settembre 2015 – Pubblicati il 23 settembre 2015

D. Lgs n. 148 del 14 settembre 2015 Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

D. Lgs n. 149 del 14 settembre 2015 Razionalizzazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro;

D. Lgs n. 150 del 14 settembre 2015 Riforma dei servizi per il lavoro e di politiche attive;

D. Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 Semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

**IL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2015: DISCIPLINA ORGANICA DEI
CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI
MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10
DICEMBRE 2014, N. 183**

Cosa modifica e “riscrive” il decreto legislativo n. 81/2015?

- Collaborazioni organizzate dal committente (già trattate precedentemente)
- Disciplina delle mansioni (già trattata precedentemente)
- Contratto a tempo parziale
- Lavoro intermittente
- Lavoro a tempo determinato
- Somministrazione di lavoro
- Apprendistato
- Lavoro accessorio

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: LE MODIFICHE DALLA L. N. 92/2012 AL D. LGS. N. 81/2015

La disciplina del contratto a tempo determinato era contenuta nel d. lgs. n. 368/2001:

- Con la c.d. **Legge Fornero** (legge n. 92/2012) era stato eliminato l'obbligo di motivare l'apposizione del termine in ipotesi di un "*primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi*".
- Con il c.d. **Decreto Poletti** (d.l. 34/2014) l'obbligo di motivare il contratto a termine è stato definitivamente sostituito da quello del rispetto, da parte del datore di lavoro, della percentuale di contingentamento del 20% "*del numero dei lavoratori in forza dal primo gennaio dell'anno di assunzione*".
- Con il **d. lgs. 81/2015** viene perfezionata e sistematizzata la disciplina sul contratto a termine, sulla scorta dei principi introdotti dalla Legge Fornero dapprima e, soprattutto, dal Decreto Poletti. Viene abrogato il d. lgs. n. 368/2001, del quale sopravvive, sino al 31 dicembre 2016, solo l'art. 2, relativo alla disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo.

LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E' CONTENUTA OGGI NEL D. LGS. N. 81/2015

Artt. 19 – 29 d. lgs. n. 81/2015 in vigore dal 25 giugno 2015

Art. 19. Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.



Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19 d. lgs. n. 81/2015

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

!!!! In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. !!!!!

L'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione

ECCEZIONE riguarda i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: DIVIETI

ART. 20 D. LGS. N. 81/2015

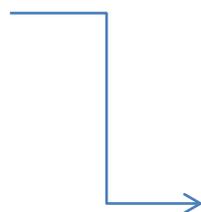
LA STIPULAZIONE DI UN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E' VIETATA:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli *articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991*, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: PROROGHE E RINNOVI

ART. 21 D. LGS. N. 81/2015

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, **per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.**



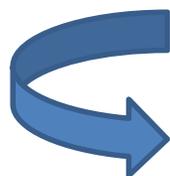
Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.**

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: PROROGHE E RINNOVI

ART. 21 D. LGS. N. 81/2015

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato

- entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi;
- ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi,



il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Tali disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei **lavoratori impiegati nelle attività stagionali** individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

I limiti previsti dal presente articolo non si **applicano alle imprese start-up innovative**

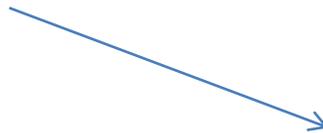
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: CONTINUAZIONE OLTRE LA SCADENZA DEL TERMINE

ART. 22 D. LGS. N. 81/2015

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua **oltre il trentesimo giorno** in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero **oltre il cinquantesimo giorno** negli altri casi

conseguenza



il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: NUMERO COMPLESSIVO DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

ART. 23 D. LGS. N. 81/2015

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi

non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione [...]

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: ESENZIONI

ART. 23 D. LGS. N. 81/2015

Sono esenti dal limite percentuale, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero [...] ;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali ;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il limite percentuale non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica ...

CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE DEL LIMITE PERCENTUALE: NON E' PREVISTA LA TRASFORMAZIONE IN CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

ART. 23 D. LGS. N. 81/2015

In caso di violazione del limite percentuale, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al **20 per cento** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al **50 per cento** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: DIRITTO DI PRECEDENZA

ART. 24, D.LGS. N. 81/2015

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.



I contratti collettivi possono derogare al diritto di precedenza

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: DIRITTO DI PRECEDENZA

ART. 24, D.LGS. N. 81/2015

Per le lavoratrici, il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, **concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.**



Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: DIRITTO DI PRECEDENZA

ART. 24, D.LGS. N. 81/2015

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro **sei mesi** dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di assunzioni a tempo indeterminato e nel caso delle lavoratrici in congedo maternità ed entro **tre mesi** nel caso dei lavoratori stagionali.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: DECADENZE E TUTELE

ART. 28, D.LGS. N. 81/2015

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto e il deposito del ricorso deve avvenire nei successivi 180 giorni.



Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto

La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

IN SINTESI :

I PUNTI DA RICORDARE:

1. DURATA MASSIMA PARI A 36 MESI
2. LIMITE DI CONTINGENTAMENTO DEL 20% RISPETTO AGLI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO
5. CINQUE PROROGHE NELL'ARCO DEI 36 MESI A PRESCINDERE DAL NUMERO DEI CONTRATTI
6. IMPUGNAZIONE ENTRO 120 GIORNI DALLA CESSAZIONE DEL SINGOLO CONTRATTO

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Riscritto dal d. lgs. n. 81/2015

- ✓ Viene abrogato l'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale (DLgs n. 61/2000)
- ✓ Il decreto n. 81/2015 si pone l'obiettivo di riorganizzare la disciplina del part-time in un testo organico ***che non ne muta la sostanza***

È RIMASTA IMMUTATA:

- la **definizione di tempo parziale**: l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore al tempo pieno
- la **definizione di rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale**, in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro
- la **definizione di rapporto a tempo parziale di tipo verticale**, in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno
- la **definizione di rapporto a tempo parziale di tipo misto**, che si svolge secondo una combinazione delle due modalità di tipo orizzontale e di tipo verticale

Segue:

- la definizione di "***lavoro supplementare***" corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro parziale concordato fra le parti ma è stato posto un limite legale in caso di mancata previsione da parte dei contratti collettivi.
- la ***forma*** e i ***contenuti*** del contratto a tempo parziale, che deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno con la novità che l'indicazione dell'orario dell'orario di lavoro può rinviare a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie

LAVORO SUPPLEMENTARE

Disciplina precedente relativa al lavoro supplementare

Secondo la disciplina originaria, l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare era subordinata al **consenso del lavoratore interessato** soltanto nel caso in cui l'istituto del lavoro supplementare non fosse previsto né regolamentato dal contratto collettivo

Era demandata alla **contrattazione collettiva** l'individuazione:

- del numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili;
- delle relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare;
- delle conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

In assenza di regolamentazione collettiva, e previo accordo individuale, il lavoro supplementare era ammesso senza limiti, fermo restando quello del tempo pieno.

JOBS ACT: NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO SUPPLEMENTARE

La nuova disciplina è intervenuta a regolare l'ipotesi di mancata previsione della disciplina del lavoro supplementare da parte dei contratti collettivi.

Nel caso in cui il **contratto collettivo** applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina del lavoro supplementare, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate.

In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di **maggiorazione** sull'importo della **retribuzione oraria** globale di fatto pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

È RIMASTA INVARIATA LA DISCIPLINA DELLE CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

Clausole flessibili: in caso di rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa

Clausole elastiche: in caso di rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto che variano in aumento la durata della prestazione lavorativa

La legge rinvia ancora una volta alla contrattazione collettiva con riguardo:

- alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della durata

NOVITA' LEGISLATIVE

In caso la contrattazione collettiva non contenga una specifica disciplina delle clausole flessibili o elastiche le parti possono concordare le predette clausole avanti le commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del DLgs. N. 276/2003.

NOVITÀ LEGISLATIVA

Altro intervento della nuova disciplina riguarda l'attribuzione del diritto **alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale a soggetti che si trovano in delicate condizioni di salute.**

Tale diritto spetta:

1) Ai lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' poi riconosciuta la priorità nella **trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:**

1) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti 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 con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale d'invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita

2) Nel caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.

LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A PART-TIME, IN LUOGO DEL CONGEDO PARENTALE

Il decreto legislativo n. 81/2015 prevede la trasformazione temporanea del contratto di lavoro in **part-time** al posto del **congedo parentale**.



il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione.

LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A PART-TIME, IN LUOGO DEL CONGEDO PARENTALE

Il lavoratore può chiedere, per **una sola volta**, la **trasformazione** del rapporto da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente e una riduzione di orario non superiore al 50%.

Il **congedo parentale**, regolamentato dagli *articoli 32 e seguenti del Dlgs 151/2001* (il testo unico dei diritti a sostegno della genitorialità dei lavoratori), può durare per i due genitori al massimo 10 mesi, con un tetto di 6 mesi per ciascuno di essi.

Se ne deduce che i limiti temporali di questa alternativa: 10 mesi complessivi da dividere fra i due genitori, con limite di 6 ciascuno.

LA TRASFORMAZIONE DA FULL-TIME A PART-TIME

I PRINCIPI SONO GLI STESSI

- deve avvenire nell'ambito di un accordo tra lavoratore e datore di lavoro
- il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto non costituisce giusta causa di licenziamento
- in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro deve darne avviso al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno e a prendere in considerazione eventuali domande di trasformazione a tempo parziale

SANZIONI

In difetto di prova della stipula del contratto a tempo parziale, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Se non è stata determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore, è dichiarata la sussistenza di un rapporto a tempo pieno dalla data della sentenza, con diritto per il pregresso alla retribuzione e al risarcimento del danno

Se non risulta determinata la collocazione temporale dell'orario di lavoro il Giudice determina le modalità temporali di svolgimento con valutazione equitativa, dalla data della sentenza, con diritto al risarcimento del danno per il periodo precedente.

IL LAVORO INTERMITTENTE

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

La disciplina del lavoro “a chiamata” è stata, praticamente, “trasferita” dal D.Lgs. n. 276/2003 nel nuovo di decreto (artt. da 13 a 18), con piccolissime modifiche (per lo più lessicali) che lasciano completamente inalterati i capisaldi di questo istituto contrattuale.

DEFINIZIONE

Il contratto di lavoro intermittente, anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...]



QUANDO PUÒ ESSERE STIPULATO UN CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE?

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni, oppure, di età superiore a 55 anni. Le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno.

Qualora la prima ipotesi non sia attuata dalla contrattazione collettiva, le ipotesi di ricorso a questo tipo di contratto sono individuate da un apposito decreto ministeriale.

LIMITI ALL'UTILIZZO DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a **quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari**. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità.



L'INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

A livello retributivo è poi prevista un'**indennità di disponibilità** nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata.

L'importo dell'indennità è determinato dai contratti collettivi ma non è inferiore all'importo minimo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

IL LAVORO INTERMITTENTE È VIETATO:



- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

IL LAVORO INTERMITTENTE: FORMA

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

IL LAVORO ACCESSORIO

IL LAVORO ACCESSORIO: DEFINIZIONE

- Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.
- Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.

IL LAVORO ACCESSORIO: DIVIETI

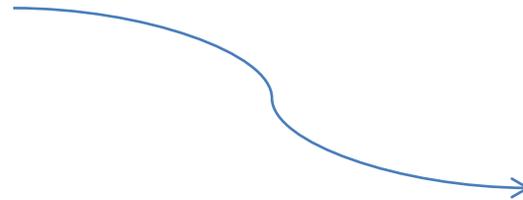
E' vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.



Il decreto non è stato
ancora emanato

II LAVORO DOMESTICO: RIFERIMENTI NORMATIVI

Quello domestico è un rapporto di lavoro subordinato regolato dal codice civile (artt. 2240 – 2246 c.c.), dalla legge (L- 339/58 e , per gli aspetti previdenziali DPR 1403/71) e dal contratto collettivo collaboratori familiari - lavoro domestico del 20 febbraio 2014



II LAVORO DOMESTICO

È lavoratore domestico il soggetto che presta la propria opera **esclusivamente per la necessità della vita familiare** del datore di lavoro. Rientrano a tal fine in questa classificazione:

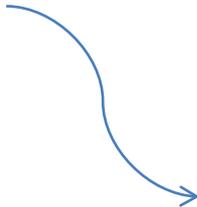
- 1) il personale che si occupa delle attività tipiche legate all'andamento della vita familiare (colf, cameriere, governante, cuoco, ecc);
- 2) il personale che presta attività a beneficio del nucleo familiare con incarichi specifici (giardiniere, autista, ecc.).

Il lavoro domestico può essere prestato

- 1) in regime di **convivenza** ma anche in regime normale,
- 2) a **tempo pieno** oppure a **tempo parziale**;
- 3) a tempo indeterminato e a tempo determinato/accessorio

UN NUOVO MODO DI LAVORARE

Smart working si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell'impresa.



Il Jobs act del lavoro autonomo, non ancora definitivo, contiene alcune norme riguardanti il “lavoro agile”, che permetterebbero una maggiore fruibilità di tale strumento, sostituendo così il “telelavoro”.

IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile, consiste, non in una *nuova* tipologia contrattuale, ma in una modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi e ai tempi di lavoro finalizzata a regolare forme innovative di organizzazione del lavoro, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

**ACCESSO NEL MONDO DEL LAVORO
PER I GIOVANI:
APPRENDISTATO E TIROCINI
FORMATIVI**

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

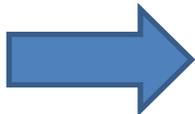
Frammentazione normativa:

L. n. 25/1955

ex L. n. 196/1997

ex D.Lgs. n. 276/2003 (artt. 48-53)

L. n. 183/2010 (art. 48)



TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO: D.LGS. 167/2011 come modificato da L. n. 92/2012, DL. 34/2014



OGGI D. LGS. N. 81/2015

DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Tre tipologie:

- a) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) Apprendistato professionalizzante
- c) Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

- a) È strutturato in modo da coniugare la formazione in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione;
- b) È finalizzato al riconoscimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico
- c) È ricolto ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore;
- d) La durata è determinata in base alla qualifica o titolo da conseguire (3/4 anni)

Apprendistato professionalizzante

- a) È finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale dei CCNL



Apprendistato professionalizzante

- b) La durata, anche minima, del periodo di apprendistato è stabilita dai CCNL, ma in ogni caso, non può superare:
- 3 anni nella generalità dei casi;
 - 5 anni, per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigianato individuati nella contrattazione collettiva di riferimento.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

- a) È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio universitario e dell'alta formazione compresi i dottorati di ricerca, percorsi formativi in istituti tecnici superiori, attività di ricerca, praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
- b) La durata per i soli profili che attengono la formazione, è rimessa alle regioni (e alle province autonome di Trento e Bolzano) in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici ecc..

Regole generali

1. Obbligo di individuare un tutor o referente aziendale
2. Finanziare i percorsi tramite fondi interprofessionali
3. Registrare la formazione effettuata e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel fascicolo elettronico

ATTENZIONE: VINCOLI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, **esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro**, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. (art. 42, comma 8, d. lgs. n. 81/2015)

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

TIROCINI

Il tirocinio formativo consiste in un **periodo di formazione** utile all'acquisizione di nuove competenze da utilizzare per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro e non è assimilabile in alcun modo ad un rapporto di lavoro subordinato.

La disciplina che regola i tirocini è di competenza regionale e si distingue in base alla tipologia dei destinatari dell'azione formativa. I tirocini curriculari - promossi dalle università o dalle scuole – sono svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione.

Mentre l'ambito più ampio dei tirocini extracurriculari comprende:

- **Tirocini formativi e di orientamento**, svolti da soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi (neodiplomati o neolaureati), finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola lavoro
- **Tirocini di inserimento o reinserimento** nel mercato del lavoro, finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro
- **Tirocini di orientamento e formazione** oppure di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale
- **Tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale** e all'accesso alle professioni ordinistiche
- **Tirocini transnazionali** realizzati nell'ambito di specifici programmi europei (LLP) tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, tirocini estivi.
- **Tirocini per soggetti extracomunitari** promossi all'interno delle quote di ingresso
- **Tirocini estivi.**

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Disciplina frammentata:

- L. 196/1997
- D.M. 142/1998
- L. 30/2003
- D.LGS. 276/2003
- D.L. 138/2011
- L. 92/2012
- D.L. 76/2013
- LEGGI REGIONALI

La disciplina dei tirocini formativi è caratterizzata da una lunga serie di interventi legislativi che hanno man mano modificato il quadro regolatorio.

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO: CORTE COST. 19 DICEMBRE 2012 N. 287

- La Corte ha dichiarato la **illegittimità costituzionale dell'articolo 11 del [Decreto Legge n. 138 del 2011](#)**, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 148 del 2011, per violazione dell'articolo 117, 4° comma, della Costituzione "***poiché va ad invadere un territorio di competenza normativa residuale delle Regioni***".
- In pratica, **la regolamentazione, con legge dello Stato, della durata e dei requisiti che devono possedere i soggetti che promuovono tirocini formativi è illegittima in quanto viola la competenze delle Regioni.**
- Secondo la Consulta: "*Il comma 1 della disposizione, infatti, interviene a stabilire i requisiti che devono essere posseduti dai soggetti che promuovono i tirocini formativi e di orientamento. La seconda parte del medesimo comma, poi, dispone che, fatta eccezione per una serie di categorie ivi indicate, i tirocini formativi e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese, e possono essere rivolti solo ad una determinata platea di beneficiari. In questo modo, però, la legge statale – pur rinviando, nella citata prima parte del comma 1, ai requisiti «preventivamente determinati dalle normative regionali» – interviene comunque in via diretta in una materia che non ha nulla a che vedere con la formazione aziendale". "D'altra parte, che la normativa in esame costituisca un'indebita invasione dello Stato in una materia di competenza residuale delle Regioni è confermato dal comma 2 del censurato art. 11, il quale stabilisce la diretta applicazione – in caso di inerzia delle Regioni – di una normativa statale, ossia l'art. 18 della legge n. 196 del 1997 – peraltro risalente ad un momento storico antecedente l'entrata in vigore della Riforma Costituzionale del 2001 – che prevede l'adozione di una disciplina volta a «realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico».*

LE LINEE GUIDA DEL 24 GENNAIO 2013 ACCORDO STATO REGIONI

Sono finalizzate a stabilire degli standard minimi uniformi in tutta Italia per i tirocini formativi e di orientamento, i tirocini di inserimento o reinserimento per categorie svantaggiate.

Fermo restando la possibilità per le Regioni e le Province Autonome di prevedere una disciplina migliorativa, è previsto il riconoscimento di un'**indennità risarcitoria minima** per le attività svolte dal tirocinante, in assenza del quale è prevista la sanzione amministrativa di una ammenda di importo da 1.000 a 6.000 euro.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

f.rotondi@lablaw.com