



GUIDE CONFINDUSTRIA EMILIA

GUIDA PRATICA A FORME FLESSIBILI NEL LAVORO

**A cura dell'Area
Relazioni Industriali e Lavoro**

Aggiornamento
Aprile 2020



**CONFINDUSTRIA EMILIA
AREA CENTRO**
Le imprese di Bologna,
Ferrara e Modena

GUIDA PRATICA A FORME FLESSIBILI NEL LAVORO

Area Relazioni Industriali e Lavoro

Stampa
Maggio 2020

INDICE

● Parte I - CONTRATTI DI LAVORO	pag.	4
LAVORO SUBORDINATO	pag.	5
1. Lavoro a tempo determinato	pag.	5
2. Lavoro a tempo parziale	pag.	10
3. Lavoro intermittente	pag.	13
4. Contratto di apprendistato	pag.	15
LAVORO PARASUBORDINATO	pag.	24
5. Collaborazioni coordinate e continuative	pag.	24
LAVORO AUTONOMO	pag.	26
6. Contratto d'opera	pag.	26
PRESTAZIONI OCCASIONALI	pag.	28
7. Libretto di famiglia e contratto di prestazione occasionale	pag.	28
SMART WORKING E TELELAVORO	pag.	35
8. Smart working	pag.	35
9. Telelavoro	pag.	38
● Parte II - ESTERNALIZZAZIONE DEL LAVORO	pag.	41
10. Somministrazione di lavoro	pag.	42
11. Contratto d'appalto d'opera e/o servizi	pag.	46
● Parte III - CERTIFICAZIONE	pag.	49
12. La certificazione dei contratti e delle singole clausole contrattuali	pag.	50

PARTE I

CONTRATTI DI LAVORO

Lavoro subordinato

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine e durata • Art. 19, commi 1, 1 bis e 4, D.Lgs. n. 81/2015

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi; il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto deve contenere in caso di rinnovo, la specificazione delle condizioni di legittimità in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Durata massima di una pluralità di rapporti a termine • Art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, nei rapporti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, la successione di contratti a tempo determinato non può superare i 24 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi e senza considerare i periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto ed un altro), nell'arco dell'intera vita lavorativa. Nel computo si tiene conto dei periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti all'interno di un contratto di somministrazione a tempo determinato ed aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

In caso di violazione della durata complessiva di 24 mesi, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato a partire dalla data di superamento.

Il limite temporale dei 24 mesi può essere derogato mediante la stipulazione di un ulteriore contratto a termine, della durata massima di 12 mesi, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della procedura, o di superamento del termine stabilito in tale contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipula.

Le suddette disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali che verranno individuate con apposito Decreto del Ministero del Lavoro, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi; fino all'adozione del Decreto, continuerà a trovare applicazione il DPR n. 1525/1963.

Divieti di assunzione a termine • Art. 20, D.Lgs. n. 81/2015

Il contratto a tempo determinato non è consentito:

- per la sostituzione di lavoratori scioperanti;
- presso unità produttive interessate nei 6 mesi precedenti da licenziamenti collettivi di personale con le 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 interessate da trattamento di integrazione salariale in corso per personale con le stesse mansioni;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione di tali divieti il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Proroga del termine • Art. 21, commi 01, 1 e 3, D.Lgs. n. 81/2015 e Circ. Ministero Lavoro 31 ottobre 2018 n. 17

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, oppure in presenza di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. In caso di violazione di quanto sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

La proroga del termine è ammessa:

- se vi è il consenso del lavoratore, che deve risultare da atto scritto;
- se la durata del rapporto di lavoro (comprensiva delle proroghe) non supera complessivamente i 24 mesi;
- per un massimo di 4 volte, nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Dalla data di decorrenza della eventuale quinta proroga il rapporto si trasforma a tempo indeterminato.

Le limitazioni al numero di proroghe non si applicano alle imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società.

La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Rinnovo del contratto - Interruzioni obbligatorie • Art. 21, commi 01, 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015

Nel caso di rinnovo del contratto a tempo determinato, è sempre necessario specificare una delle condizioni previste dall'art 19, comma 1, del d.lgs. 81/2015 e smi; in caso di violazione è prevista la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Per effettuare una ulteriore assunzione a termine dello stesso lavoratore:

- devono essere trascorsi almeno 10 giorni dalla data di scadenza dell'ultimo contratto se di durata fino a 6 mesi;
- devono essere trascorsi almeno 20 giorni dalla data di scadenza dell'ultimo contratto se di durata superiore a 6 mesi.

Se detti termini non sono rispettati, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Le suddette disposizioni non trovano applicazione:

- nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali che verranno individuate con apposito Decreto del Ministero del Lavoro, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi; fino all'adozione del Decreto, continuerà a trovare applicazione il DPR n. 1525/1963;
- alle imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società.

Prosecuzione di fatto • Art. 22, D.Lgs. n. 81/2015

L'attività lavorativa può continuare dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato:

- fino al 30° giorno successivo alla scadenza se il contratto è di durata inferiore ai 6 mesi;
- fino al 50° giorno successivo alla scadenza se il contratto è di durata pari o superiore a 6 mesi.

E' dovuta una maggiorazione retributiva giornaliera pari:

- al 20 % fino al decimo giorno successivo;
- al 40 % per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Attività stagionali • Artt. 19, comma 2, 21, comma 2, 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, Art. 2, comma 29, L. 92/2012 e Interpello Ministero del Lavoro n. 15/2016

Per lavoro stagionale si intende un'attività lavorativa che si svolge in un determinato periodo dell'anno e priva del carattere della continuità. Le attività stagionali verranno individuate con apposito Decreto del Ministero del Lavoro, fino all'adozione del quale, continuerà a trovare applicazione il D.P.R. n. 1525/1963. L'attuale quadro regolatorio continua a demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere altre ipotesi, ulteriori rispetto a quelle indicate dal suddetto D.P.R. n. 1525/1963.

I contratti di lavoro a termine dei lavoratori assunti per lo svolgimento delle attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni stabilite alle lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015.

Nei confronti dei lavoratori impiegati in attività stagionali non operano le limitazioni relative:

- alla durata massima dei contratti a termine, che in caso di attività stagionali potrà eccedere i 24 mesi;
- agli intervalli obbligatori da rispettare in caso di rinnovo del contratto ex art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015;
- al limite massimo percentuale sussistente nel rapporto tra lavoratori assunti a tempo determinato e numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, previsto dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

Inoltre, ai rapporti di lavoro a termine dei lavoratori assunti per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al DPR n. 1525/1963 non si applica il contributo addizionale, previsto per la stipula di ogni rapporto subordinato diverso da quello a tempo indeterminato, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato.

Limiti quantitativi • Art. 23, commi 1, 2 e 4, D.Lgs. n. 81/2015 e 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, Circ. Ministero Lavoro 31 ottobre 2018 n. 17

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% 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 la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Se la percentuale da luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro effettuerà l'arrotondamento all'unità superiore nel caso in cui il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

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

- 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;
- da imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società;
- per lo svolgimento delle attività stagionali;
- per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

La violazione del limite percentuale determina esclusivamente l'applicazione della seguente sanzione amministrativa:

- se il numero dei lavoratori assunti in violazione non è superiore a 1 = 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 è superiore a 1 = 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro.

L'importo individuato attraverso l'applicazione della percentuale del 20% e del 50% andrà moltiplicato per ciascun lavoratore.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite suddetto, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio della attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018. Pertanto, qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza. In tal caso, pertanto, non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Sono esclusi dall'applicazione del predetto limite quantitativo:

- i soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- i soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi;
- i lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014.

Cumulo tra somministrazione a tempo determinato e contratto di lavoro a tempo determinato • Circ. Ministero Lavoro 31 ottobre 2018 n. 17

In caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Diritto di precedenza • Art. 24 D.Lgs. n. 81/2015

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, i lavoratori a termine che hanno prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, nell'esecuzione anche di più contratti a tempo determinato, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi, con riferimento alle medesime mansioni svolte dal lavoratore in esecuzione del contratto a termine.

Alle lavoratrici che fruiscono del congedo di maternità nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro è riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi, con riferimento alle medesime mansioni svolte dal lavoratore in esecuzione dei precedenti contratti a termine.

Il diritto di precedenza per le assunzioni a termine per le attività stagionali spetta anche ai lavoratori precedentemente assunti a termine per lo svolgimento delle medesime attività stagionali.

Il lavoratore interessato a far valere il diritto di precedenza deve manifestare tale volontà al datore di lavoro:

- per la generalità degli assunti a tempo determinato, entro 6 mesi dalla scadenza del contratto;
- per i lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali, entro 3 mesi dalla scadenza del contratto.

Il diritto di precedenza, che deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione e manifestato per iscritto dal lavoratore, si estingue dopo un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Principio di non discriminazione e formazione • Artt. 25 e 26 D.Lgs. n. 81/2015

Il lavoratore a termine ha diritto a ricevere il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori di pari livello assunti con contratto a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato. La violazione di tale obbligo determina la sanzione amministrativa da euro 25,82 ad euro 154,94. Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da euro 154,94 ad euro 1.032,91.

I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata.

Computo nell'organico • Art. 27 D.Lgs. n. 81/2015

Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, ove rilevi il computo dei dipendenti, si considera il numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Informativa • Artt. 19, comma 5, e 23, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché RSA o RSU, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle RSA o alla RSU dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Decadenza e tutele • Art. 28 D.Lgs. n. 81/2015

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire in forma scritta entro 180 giorni dalla sua cessazione, con conseguente deposito del ricorso entro 180 giorni pena l'inefficacia dell'impugnativa.

In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità

dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Il limite massimo dell'indennità è ridotto alla metà, in presenza di contratti collettivi che prevedono l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie.

Esclusione della disciplina • Art. 29, comma 1, lett. b) e c), comma 2, lett. b), c) e d), e comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, Art. 1, comma 3, D.L. n. 87/2018, conv. con L. n. 96/2018

La disciplina del contratto a termine non si applica per:

- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato;
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo Nazionale dei vigili del fuoco;
- i rapporti di lavoro aventi ad oggetto speciali servizi per una durata non superiore a 3 giorni, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della legge n. 84/1994, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- i rapporti di lavoro stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente del Servizio Sanitario Nazionale;
- i contratti stipulati ai sensi della legge n. 240/2010.

Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale non si applicano le disposizioni dell'art 19 (Apposizione del termine e durata massima), da commi 1 a 3, e dell'art. 21 (Proroghe e Rinnovi).

Le nuove regole sul contratto a termine varate col cd. decreto dignità, oltre che alla pubblica amministrazione, sono inapplicabili:

- nei confronti dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere;
- istituti pubblici di ricerca;
- società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Esclusione della disciplina - Dirigenti • Art. 29, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015

È consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato, purché di durata non superiore a 5 anni, con i dirigenti, che possono comunque recedere da essi trascorso un triennio, pur dovendo rispettare il preavviso nei termini e nei modi previsti dalla contrattazione collettiva.

Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a tempo determinato.

Diritto al lavoro dei disabili • Art. 4, comma 1, L. n. 68/1999

Sono computabili, al fine della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.

Contributo addizionale • Art. 2, commi 28, 29 e 30, L. 92/2012, Circ. Ministero Lavoro 31 ottobre 2018 n. 17, Messaggio Inps n. 4152/2014, Art. 1, comma 13, L. n. 160/2019 e Circ. INPS n. 121/2019

Per ogni rapporto di lavoro subordinato diverso da quello a tempo indeterminato (quindi, tra questi, quello a termine), è dovuto un contributo addizionale (a carico del datore di lavoro), pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato anche in regime di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Con riguardo ai rapporti di lavoro a termine, il contributo addizionale non si applica:

- ai lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti. L'INPS precisa che per l'operatività dell'esenzione è sempre necessario che i datori di lavoro comunichino la particolare tipologia assuntiva;
- ai lavoratori assunti per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al DPR n. 1525/1963;
- a decorrere dal 1 gennaio 2020, ai lavoratori assunti per lo svolgimento nel territorio della provincia di Bolzano delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organiz-

zazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;

- agli apprendisti;
- ai lavoratori assunti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 L. n. 84/1994.

Il contributo addizionale è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti, un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

La restituzione può trovare applicazione anche nelle ipotesi in cui l'assunzione successiva avvenga con contratto di apprendistato.

Si precisa che, nel caso di più rinnovi contrattuali, è suscettibile di recupero l'importo del contributo addizionale e del relativo incremento afferenti all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato intervenuto tra le parti prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.

Emergenza Coronavirus – Proroga o Rinnovo di contratti a termine • Art. 19-bis D.L. n. 18/2020, conv. con L. n. 27/2020 e art. 93 D.L. 34/2020

Ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli artt. da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020, considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni previste, di procedere nel medesimo periodo, alla proroga o al rinnovo, anche senza il cd. stop&go, dei contratti a tempo determinato.

Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID 19 è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni disciplinate dall'articolo 19, comma 1 del D.Lgs. 81/2015.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Definizioni • Art. 4 D.Lgs. n. 81/2015

Tempo pieno = 40 ore settimanali o l'eventuale minore orario fissato dai contratti collettivi applicati.

Tempo parziale = orario di lavoro fissato dal contratto individuale di lavoro inferiore a quello del "tempo pieno".

Applicazione • Art. 4 D.Lgs. n. 81/2015 e Circ. Ministero del Lavoro n. 9/2004

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato:

- dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- con riferimento ad ogni ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato e/o a termine, comprese quelle dei lavoratori in mobilità e per la sostituzione di lavoratori in congedo.

Esso è compatibile con il contratto di apprendistato, qualora la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità tipiche dello stesso contratto, con la qualifica di dirigente, con lo status di socio di cooperativa.

Forma del contratto e sanzione per difetto di prova • Artt. 5, comma 1, e 10, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ai fini probatori.

In difetto di prova della stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore, è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

Contenuto del contratto • Art. 5, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015

Il contratto deve riportare puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Nel caso in cui l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, l'indicazione di cui sopra può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Sanzioni per mancata indicazione del contenuto • Art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015

Se manca l'indicazione della durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia del Giudice.

Se manca la sola collocazione temporale dell'orario, il Giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale tenendo conto:

- delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa;
- delle esigenze del datore di lavoro.

In entrambi i casi per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Lavoro supplementare • Art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Lavoro supplementare = prestazione svolta oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

Lavoro supplementare in presenza di regolamentazione collettiva • Art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Il datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, ha facoltà di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari.

Lavoro supplementare in assenza di regolamentazione collettiva • Art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015

In mancanza di regolamentazione a livello di contrattazione collettiva, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di formazione professionale.

Le ore di lavoro supplementare danno diritto ad una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Lavoro straordinario • Art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. Ogni ora lavorativa aggiuntiva rispetto all'orario contrattualmente previsto e che supera l'orario normale di lavoro costituisce ora di lavoro straordinario e segue la relativa disciplina.

Clausole elastiche - Aspetti generali • Artt. 6, commi 4 e 8, e 10, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

Clausole elastiche = clausole contrattuali relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

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 un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Clausole elastiche in presenza di regolamentazione collettiva

• Art. 6, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 81/2015

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche.

Il prestatore di lavoro ha diritto a:

- un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti;
- specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Clausole elastiche in assenza di regolamentazione collettiva • Art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015

In mancanza di regolamentazione a livello di contrattazione collettiva, la disciplina legale per le clausole elastiche è informata ai seguenti principi:

- obbligo di pattuizione per iscritto e avanti alla commissione di certificazione;
- possibilità per il lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale, un avvocato, un consulente del lavoro;
- obbligo di definire le condizioni e le modalità di utilizzo fermo restando un preavviso di due giorni lavorativi;

- in caso di aumento della durata della prestazione lavorativa non si potrà eccedere il limite massimo del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale;
- maggiorazione retributiva del 15% della retribuzione oraria globale di fatto comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Revoca delle clausole elastiche • Art. 6, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015

È riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica ai lavoratori:

- affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- studenti.

Principio di non discriminazione e trattamento del lavoratore a tempo parziale

• Art. 7 D.Lgs. n. 81/2015

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi possono, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro, modulare la durata del:

- periodo di prova;
- periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni;
- periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio.

Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

• Art. 8, commi 1, 2, 3, 4, 5 e 7, D.Lgs. n. 81/2015

È ammessa, mediante accordo scritto tra le parti, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in parziale.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i 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 Unità 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.

È attribuita la priorità, nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ai lavoratori o lavoratrici:

- con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104), che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro deve dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno

• Art. 8, commi 1 e 6, D.Lgs. n. 81/2015

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Comunicazione ai lavoratori full-time • Art. 8, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015

In caso di assunzione a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale • Art. 9 D.Lgs. n. 81/2015

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

LAVORO INTERMITTENTE

Definizione • Art. 13, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015

Contratto di lavoro intermittente o "a chiamata" = il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

Può essere concluso anche a tempo determinato:

- secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni per predeterminati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo sono individuati con Decreto del Ministero del Lavoro;
- con soggetti con meno di 24 anni di età (in questo caso la prestazione deve essere svolta entro il 25° anno d'età) o con soggetti con più di 55 anni di età.

Con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di un triennio. In caso di superamento di detto limite il relativo rapporto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

Divieti • Art. 14 D.Lgs. n. 81/2015

È vietato:

- per la sostituzione di lavoratori scioperanti;
- presso unità produttive interessate nei 6 mesi precedenti da licenziamenti collettivi di personale con le stesse mansioni;
- presso unità produttive interessate da trattamento di integrazione salariale in corso per personale con le stesse mansioni;
- ai datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Forma e comunicazioni • Art. 15 D.Lgs. n. 81/2015

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

- misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le RSA o la RSU sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio mediante sms o posta elettronica.

Patto di disponibilità e relativa indennità • Art. 16, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015

Disponibilità: obbligo del lavoratore da pattuirsi nel contratto di lavoro.

L'indennità di disponibilità copre i periodi in cui il lavoratore resta in attesa di utilizzazione, garantendo la sua disponibilità al datore di lavoro.

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con Decreto del Ministero del Lavoro, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Indennità di disponibilità e periodi in cui non spetta • Art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015

L'indennità di disponibilità non spetta in caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata.

Il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente l'impedimento e a specificarne la durata; in difetto perde il diritto a percepire l'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Rifiuto a rispondere alla chiamata • Art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015

Il rifiuto ingiustificato da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata al lavoro può:

- costituire motivo di licenziamento;
- comportare la restituzione dell'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Mancanza del patto di disponibilità • Art. 13, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015

Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione:

- il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo.

In mancanza del patto di disponibilità il lavoratore:

- non è tenuto a rispondere alla chiamata del datore di lavoro;
- non percepisce indennità per il periodo di non lavoro.

Il lavoratore può quindi decidere liberamente se aderire alla richiesta del datore di lavoro e rendere la prestazione lavorativa.

Principio di non discriminazione • Art. 17 D.Lgs. n. 81/2015

Il lavoratore deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello riservato ad un lavoratore di pari livello.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Computo del lavoratore intermittente • Art. 18 D.Lgs. n. 81/2015

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione delle normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Sanzione per omissione della comunicazione anticipata • Art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

In caso di violazione degli obblighi di comunicazione anticipata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione senza possibilità di applicazione della diffida di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

CONTRATTO DI APPRENDISTRATO

Nozione e Tipologie • Art. 41, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Tipologie del contratto:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (per brevità Apprendistato di I Livello);
- apprendistato professionalizzante (per brevità Apprendistato di II Livello);
- apprendistato di alta formazione e ricerca (per brevità Apprendistato di III Livello).

Forma e contenuti del contratto

• Art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 5, commi 3 e 4, del DM Ministero Lavoro 12 ottobre 2015

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Nell'apprendistato di I Livello e di III Livello il piano formativo individuale, che può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso, è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa secondo il modello "Allegato 1a" definito dal Decreto del Ministero del Lavoro 12 ottobre 2015.

Durata • Art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatte salve talune specificità per i contratti stipulati nell'ambito di attività stagionali.

Per la durata massima è necessario fare riferimento alla specifica disciplina contrattuale per ciascuna tipologia di apprendistato.

Recesso/Licenziamento • Artt. 42, commi 3 e 4, e 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015

Le parti possono recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato, rispettando il preavviso, ma senza alcun obbligo di motivazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In mancanza di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel caso di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione non è possibile recedere ad nutum dal contratto di apprendistato al termine del relativo periodo. Per questa tipologia trova applicazione la generale disciplina dei licenziamenti individuali contenuta nella legge n. 604/1966.

Per il licenziamento illegittimo effettuato durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Nel contratto di apprendistato di I Livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Disciplina rimessa agli accordi Interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali

• Art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015

Salvo per quanto concerne le disposizioni relative alla forma del contratto, alla durata minima e al recesso, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'ap-

prendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;

- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni;
- possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Si ritiene che la contrattazione collettiva di secondo livello potrebbe essere abilitata attraverso delega alla disciplina del contratto di apprendistato nel rispetto dei principi sopra enunciati.

Divieti • Art. 42, comma 5, lett. a), e comma 7, D.Lgs. n. 81/2015

È vietato agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

È esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Limiti numerici • Art. 42, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Per le imprese artigiane restano in vigore specifici limiti dimensionali.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Apprendistato di I Livello)

• Art. 43, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015

È strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Fermo restando che la competenza legislativa spetta alle regioni ed alle province autonome, in via sostitutiva e in assenza di un intervento regionale in materia, la regolamentazione dell'apprendistato di primo livello potrà essere adottata dal Ministero del Lavoro con appositi decreti.

Apprendistato di I Livello - Requisiti del datore di lavoro • Art. 3 DM Ministero Lavoro 12 ottobre 2015

Il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

- capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.

Apprendistato di I Livello - Durata e ipotesi di proroga della stessa

• Art. 43, commi 2, 4 e 5, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 4, commi 1 e 2, DM Ministero Lavoro 12 ottobre 2015

Durata minima: non può essere inferiore a sei mesi.

Durata massima annuale: per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente.

Durata massima annuale: per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Durata massima biennale: per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato (di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005).

Durata massima triennale: per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale.

Durata massima quadriennale: apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

È possibile la proroga fino ad un anno:

- dell'apprendistato che si è concluso positivamente con il conseguimento della qualifica o del diploma professionali regionali *"per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale ad esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005"*;
- se al termine del percorso, l'apprendista non ha conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In entrambi i casi la proroga richiede un aggiornamento del Piano Formativo individuale dell'apprendista.

Apprendistato di I Livello - Modalità procedurali e obblighi formativi

• Art. 43, commi 6 e 7, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 5 DM Ministero Lavoro 12 ottobre 2015

Il datore di lavoro e l'istituzione formativa, dove il lavoratore è iscritto, devono sottoscrivere un protocollo, secondo il modello "Allegato 1a" previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro 12 ottobre 2015, con il quale vengono fissati il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro. Il Decreto, a cui si rinvia, definisce gli standard formativi dei percorsi di formazione in apprendistato ed ulteriori criteri generali tra cui:

- il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato;
- il numero di ore da effettuare in azienda.

In ogni caso la legge prevede limiti all'orario massimo del percorso scolastico per quanto riguarda il sistema di istruzione e formazione professionale regionale. In particolare, si prevede che la formazione impartita nell'istituzione formativa a cui è iscritto lo studente/apprendista non potrà eccedere:

- il 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno;
- il 50% dell'orario ordinamentale per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato a conseguire il certificato di specializzazione tecnica.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi:

- per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (c.d. formazione esterna), il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro (c.d. formazione interna), è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta per le ore di lavoro.

Apprendistato di I Livello - Retribuzione e inquadramento

• Accordo interconfederale del 18 maggio 2016

Il livello di inquadramento deve essere coerente con il percorso formativo.

La retribuzione deve essere definita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento e in relazione all'anno di frequenza del percorso formativo per l'acquisizione del relativo titolo, con la previsione di aumenti progressivi nel corso della durata del contratto secondo quanto stabilito di seguito:

- non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento per il primo anno;
- non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento per il secondo anno;
- non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento per il terzo anno;
- non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento per il quarto anno.

Apprendistato di I Livello - Trasformazione in apprendistato professionalizzante

• Art. 43, comma 9, D.Lgs. n. 81/2015 e Mess. INPS 10 aprile 2019 n. 1478

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Apprendistato professionalizzante (Apprendistato di II Livello)

• Art. 44, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015

È finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La durata del contratto, in ogni caso non superiore a 3 anni (5 anni per alcuni profili professionali caratterizzanti l'artigianato), è stabilita dagli accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire.

Apprendistato di II Livello - Formazione professionalizzante e offerta formativa integrativa

• Art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 e Int. Ministero del Lavoro n. 5/2017

La formazione professionalizzante è svolta sotto la responsabilità dell'azienda e definita per quanto riguarda i contenuti e la durata:

- dalle parti sociali attraverso accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali.

La formazione, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dalla offerta formativa pubblica interna o esterna all'azienda finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore non superiore a 120 nel triennio ed è definita:

- dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Sul punto, fermo restando la competenza regionale in materia, la Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha adottato il 20 febbraio 2014 delle specifiche Linee Guida che modulano la durata della formazione anche in base al titolo di istruzione posseduto.

La formazione di base e trasversale a carico del datore di lavoro risulta superflua in caso di assunzione di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o disoccupazione al di fuori dei limiti di età previsti dalla normativa, che, a seguito di pregresse esperienze lavorative, abbiano già avuto modo di acquisire la suddetta formazione, ovvero nelle ipotesi di assunzione di lavoratori che siano già in possesso di attestazione formale di acquisizione delle competenze di base trasversali o anche nel corso di precedenti periodi di apprendistato.

Apprendistato di II Livello - Stabilizzazione • Art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti indicati sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Apprendistato di II Livello - Attività in cicli stagionali • Art. 44, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, anche nel settore del cinema e dell'audiovi-

sivo, i contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Apprendistato di II Livello - Lavoratori in mobilità o in trattamento di disoccupazione

• Art. 47, commi 4 e 7, D.Lgs. n. 81/2015 e Int. Ministero del Lavoro n. 19/2016

È prevista la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Sono invece esclusi i titolari di assegni o contratto di ricollocazione in quanto non annoverabili nell'ambito dei trattamenti di disoccupazione.

Per questa tipologia di apprendistato non è possibile recedere al termine del periodo di apprendistato e non sono mantenuti per un anno i benefici contributivi come nelle altre ipotesi di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e ricerca (Apprendistato di III Livello)

• Art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di età tra i 18 anni e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il contratto può essere stipulato:

- per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- per il conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori;
- per attività di ricerca;
- per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Apprendistato di III Livello - Requisiti del datore di lavoro

• Art. 3 DM Ministero Lavoro 12 ottobre 2015

Il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

- capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.

Apprendistato di III Livello - Modalità procedurali

• Art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 5 DM Ministero Lavoro 12 ottobre 2015

Il datore di lavoro e l'istituzione formativa o l'ente di ricerca, dove il lavoratore è iscritto, devono sottoscrivere un protocollo, secondo il modello "Allegato 1a" previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro 12 ottobre 2015, che disciplina i contenuti formativi del contratto. In particolare, il protocollo è chiamato a disciplinare:

- durata e modalità della formazione a carico del datore di lavoro nel rispetto degli standard formativi definiti dal Ministero del Lavoro con proprio decreto del 12 ottobre 2015;
- il numero dei crediti formativi spettanti allo studente apprendista per la formazione svolta presso il datore di lavoro nel rispetto dei criteri di attribuzione definiti dal medesimo decreto del Ministero del Lavoro.

Apprendistato di III Livello - Obblighi formativi • Art. 45, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore non può, di norma essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi:

- per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Apprendistato di III Livello - Regolamentazione e durata

• Art. 45, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 81/2015, e art. 4 commi 3, 4 e 5 DM Ministero Lavoro 12 ottobre 2015

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato di III Livello è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di III Livello è disciplinata dalle disposizioni del Decreto concertato del Ministero del Lavoro di cui all'art. 46, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015. Sono fatte salve fino a regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

La durata del contratto di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

La durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca non può essere inferiore a sei mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

La durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche non può essere inferiore a sei mesi ed è definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Apprendistato di III Livello - Inquadramento • Accordo interconfederale del 18 maggio 2016

Per i percorsi formativi di durata pari o inferiore a 12 mesi l'apprendista potrà essere inquadrato ad un solo livello inferiore a quello di destinazione finale; per i percorsi formativi di durata superiore a 12 mesi l'apprendista potrà essere inquadrato, per la prima metà del periodo, con due livelli al di sotto di quello di destinazione finale; per la seconda metà del periodo, un livello al di sotto quello di destinazione finale.

Apprendistato e CDS difensivo • Int. Ministero del Lavoro n. 21/2016

In costanza di contratto di solidarietà difensiva è possibile procedere a nuove assunzioni, con contratto di apprendistato, a condizione che si riscontrino i requisiti di legge.

Apprendistato e distacco • Ministero del Lavoro Nota n. 118/2019 e Nota INL n. 290/2018

Il datore di lavoro può avvalersi del distacco nei confronti di un lavoratore in apprendistato solo se:

- è previsto nel Piano formativo individuale;
- è garantita la presenza di un tutor adeguato e laddove non sia possibile il distacco anche del tutor, deve essere prevista la presenza di un tutor o referente aziendale nella sede del distaccatario che si relazioni con la figura del tutor aziendale allo scopo di permettere la regolare attuazione e la completezza del Piano formativo;
- ha una durata limitata e contenuta nel tempo rispetto al periodo di apprendistato;
- vi è un concreto e temporaneo "interesse" allo spostamento del proprio dipendente presso un soggetto terzo.

Registrazione nel libretto formativo del cittadino • Art. 46, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015

La registrazione della formazione sul libretto formativo del cittadino, è di competenza:

- del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, con riferimento alla formazione svolta per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato di I e di III Livello.

Apprendistato-Sanzioni • Art. 47, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui il personale ispettivo rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, assegna al datore di lavoro un congruo termine per adempiere.

Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro per ogni violazione relativa alle seguenti disposizioni, ossia:

- forma scritta del contratto;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- sotto inquadramento o percentualizzazione della retribuzione;
- presenza di un tutore o referente aziendale

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1.500 euro;

Alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza applicando la c.d. diffida obbligatoria.

Autorità competente a ricevere il rapporto è la Direzione territoriale del Lavoro.

Datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni • Art. 47, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015

Possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono, altresì, accentrare le comunicazioni di cui all'art. 9-bis del DL n. 510/1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

Previdenza e assistenza • Art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza obbligatoria si estende alle seguenti tutele:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2013 deve aggiungersi l'aliquota al finanziamento della Naspi e il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria destinata al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Agevolazioni contributive • Art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015, art. 1, comma 773, L. n. 296/2006, art. 22, comma 1, L. n. 183/2011, L. n. 223/1991, art.1 commi 100-108 e 110 lettera d) L. n. 205/2017, art. 32, comma 2, lettera b) , D. Lgs. N. 150/2015, Circ. INAIL 24 maggio 2013 n. 27, Mess. INPS 5 gennaio 2016 n. 24, Mess. INPS 22 luglio 2013, n. 11761, Mess. INPS 13 maggio 2017 n. 2243, Circ. INPS 14 novembre 2018 n. 108, Mess. 10 aprile 2019 n. 1478.

La contribuzione per gli apprendisti è in primo luogo differenziata tra datori di lavoro che hanno fino a 9 dipendenti e datori con più di 9 occupati ed è influenzata dal periodo nel quale è stato assunto l'apprendista. Il rapporto di lavoro può essere ancora interessato da disposizioni emanate negli scorsi anni, le quali, anche se non più in vigore, proseguono i loro effetti fino alla scadenza originariamente prevista per le assunzioni a suo tempo effettuate.

Il contratto di apprendistato gode di agevolazioni contributive (aliquota ridotta) nelle seguenti misure:

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE				
Contratto di II livello finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali	Aziende fino a 9 dipendenti occupati			
	Periodo	TOTALE	Azienda	Dip.
	1-12 mese	8,95%	3,11%	5,84%
	13-24 mese	10,45%	4,61%	
	oltre	17,45%	11,61%	
	Aziende oltre 9 dipendenti occupati			
	tutto il periodo	17,45%	11,61%	5,84%
<p>A seconda dell'inquadramento previdenziale dell'azienda, esclusivamente per i contratti di apprendistato professionalizzante, sono inoltre dovuti i contributi al finanziamento ai Fondi Bilaterali o al FIS (+0,45% Az. che occupano da 5 e fino a 15 dipendenti e +0,65% Az. oltre 15 dipendenti aliquote suddivise per 2/3 a carico Az. e per 1/3 a carico del lav.) o alla CIGO (+1,70% Az. fino a 50 dipendenti e +2% oltre 50 dipendenti per settore Industria non Edile e non Lapidea oppure +3,30% per il settore Industria Lapidea e +4,70% Industria Edile) o alla CIGS (per i lavoratori occupati presso aziende destinarie della sola contribuzione CIGS come, ad esempio, il settore commercio con oltre 50 addetti). Per gli apprendisti occupati nel settore Industria Editoria Periodici e Agenzie di stampa sono dovute sia la contribuzione CIGO (+1,70% o +2%) che CIGS (+0,90% a prescindere dal numero dei dipendenti occupati in azienda).</p>				
APPRENDISTATO PER IL CONSEGUIMENTO DI DIPLOMA O SPECIALIZZAZIONE TECNICA				
Contratto di I livello finalizzato al conseguimento di: <ul style="list-style-type: none"> • qualifica e diploma professionale; • diploma di istruzione secondaria superiore; • certificato di specializzazione tecnica superiore. 	Aziende fino a 9 dipendenti occupati			
	Per le assunzioni effettuate nell'anno 2020 la legge di Bilancio 2020 ha previsto l'azzeramento dei contributi c/azienda per massimo 36 mesi. Negli altri casi la contribuzione prevista è:			
	Periodo	TOTALE	Azienda	Dip.
	1-12 mesi	7,34%	1,50%	5,84%
	13-24 mesi	8,84%	3,00%	
	oltre	10,84%	5,00%	
	Aziende oltre 9 dipendenti occupati			
tutto il periodo	10,84%	5,00%	5,84%	
APPRENDISTATO AD ALTO CONTENUTO FORMATIVO E DI RICERCA				
Contratto di III I livello finalizzato al conseguimento di: <ul style="list-style-type: none"> • un titolo universitario e dell'alta formazione; • diploma di istituto tecnico superiore; attività di ricerca; • praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. 	Aziende fino a 9 dipendenti occupati			
	Periodo	TOTALE	Azienda	Dip.
	1-12 mese	8,95%	3,11%	5,84%
	13-24 mese	10,45%	4,61%	
	oltre	17,45%	11,61%	
	Aziende oltre 9 dipendenti occupati			
	tutto il periodo	17,45%	11,61%	5,84%
EX APPRENDISTA - per i 12 mesi successivi la qualificazione				
I benefici contributivi sono mantenuti per l'anno successivo il conseguimento della qualifica.	La misura è quella in atto nel periodo immediatamente precedente la qualificazione. Per l'apprendistato di conseguimento del diploma o specializzazione tecnica, in caso di conferma al termine dell'apprendistato si applica l'aliquota piena prevista in via generale per i contratti di apprendistato. Nelle aziende del settore industria che occupano oltre 15 dipendenti l'aliquota contributiva c/ lavoratore è incrementata di 0,30 punti percentuali.			

Tali agevolazioni vengono mantenute in caso di conferma al termine del periodo di apprendistato per ulteriori 12 mesi. Ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari.

Gli apprendisti vanno obbligatoriamente assicurati e godono delle prestazioni assistenziali erogate dall'Istituto per gli eventi di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Nel periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020 le assunzioni che comportano l'esonero dell'"Incentivo Sud" possono essere effettuate anche con la tipologia del contratto di apprendistato professionalizzante. Durante l'apprendistato la contribuzione del datore di lavoro gode delle aliquote agevolate indicate nella tabella sopra riportata. L'applicazione al contratto di apprendistato professionalizzante nei primi dodici mesi formativi anche dell'esonero contributivo del Sud comporta la riduzione dei contributi del datore di lavoro del 100% nel limite di euro 8.060 all'anno e per un massimo di 12 mesi. Nel caso di durata del contratto di apprendistato professionalizzante inferiore a 12 mesi il beneficio spettante di 12 mesi viene proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso. Per il periodo di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato, anche se compreso nei 12 mesi di esonero previsti per il Sud, non spetta nessun beneficio incentivo per il Sud.

Il datore di lavoro che successivamente al 31 dicembre 2019 provvede al mantenimento in servizio al termine del periodo formativo dell'apprendista che non ha compiuto 30 anni di età può fruire dell'esonero contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro nel limite di 3.000 euro annui e per un periodo massimo di 12 mesi. L'agevolazione dei 3.000 euro annui si applica dal mese successivo alla scadenza dei 12 mesi agevolati previsti dall'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81 del 2015 per la conferma dell'apprendista.

In deroga ai limiti di età previsti dall'art. 47, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2015, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori ancora beneficiari di indennità di mobilità - l'iscrizione nelle liste di mobilità non è più possibile a seguito dell'intervenuta modifica normativa a decorrere dal 1° gennaio 2017 - o di un trattamento c.d. di disoccupazione (NASpl), (Aspi e MiniAspi), e (DIS-COLL).

Nel caso di lavoratori ancora beneficiari dell'indennità di mobilità:

- per i primi 18 mesi dall'inizio dell'apprendistato l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è pari al 10%. Tale aliquota va però incrementata a seconda dell'inquadramento e della dimensione aziendale della contribuzione dovuta se l'azienda è destinataria di CIGO/CIGS o Fondo Integrazione Salariale
- dal 19° mese la contribuzione a carico della azienda è dovuta in misura piena, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta all'apprendista, il datore potrà beneficiare inoltre del beneficio economico pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe spettata per il residuo periodo di fruizione al lavoratore assunto; per tutta la durata dell'apprendistato, il lavoratore è soggetto all'aliquota contributiva del 5,84%.

Nel caso di lavoratori che fruiscono dell'indennità c.d. di Disoccupazione (NASpl), (Aspi e MiniAspi), e (DIS-COLL):

- per la durata massima di 36 mesi (in alcuni settori anche più di 36 mesi) l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è pari al 11,61%. (datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove 3,11% per i primi 12 mesi; 4,61% per i mesi dal 13° al 24°; 11,61% dal 25° al 36° mese). Tale aliquota va però incrementata a seconda dell'inquadramento e della dimensione aziendale della contribuzione dovuta se l'azienda è destinataria di CIGO/CIGS o Fondo Integrazione Salariale;
- per tutta la durata dell'apprendistato, il lavoratore è soggetto all'aliquota contributiva del 5,84%.

Per entrambe le suddette tipologie di assunzioni con contratto in apprendistato, non sono previste agevolazioni per l'anno successivo alla fine del periodo formativo.

Computo nell'organico • Art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.

Disciplina transitoria • Art. 47, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015

Per le regioni e le province autonome e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica prevista per l'apprendistato professionalizzante, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

Lavoro parasubordinato

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Definizione • Art. 409 c.p.c.

Con la collaborazione coordinata e continuativa (c.d. "Co.co.co.") il lavoratore si impegna a svolgere in via continuativa una prestazione prevalentemente personale a favore del committente e in coordinamento con quest'ultimo, ma senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.

Si tratta di un rapporto di lavoro c.d. "parasubordinato" in quanto si differenzia dal lavoro dipendente (per l'assenza del vincolo di subordinazione), dal lavoro autonomo (inteso come esercizio di arte o professione) e dall'attività imprenditoriale (poiché manca un'organizzazione di mezzi).

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa richiede:

- continuità della prestazione: susseguirsi nel tempo di un impegno costante del collaboratore per il soddisfacimento di un interesse non transitorio del committente;
- coordinazione: vincolo funzionale tra l'opera del collaboratore e l'attività del committente;
- carattere prevalentemente personale della prestazione: prevalenza dell'apporto lavorativo del collaboratore sugli altri fattori che concorrono a determinare l'opera del medesimo (benché la nuova formulazione dell'art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. 101/2019, convertito con legge 128/2019, preveda oggi l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che tra l'altro, si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali).

Disciplina applicabile

• Artt. 2113, 2222, 2230, 2239 c.c., artt. 409 e segg. c.p.c. e art. 26 D.Lgs. n. 81/2008

Non sussistendo alcun vincolo di subordinazione, trovano applicazione, in linea generale, le norme sul lavoro autonomo.

Relativamente a taluni aspetti di gestione del rapporto si applica la medesima normativa del lavoro subordinato: in particolare in tema di rinunzie e transazioni, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, obblighi di comunicazione al Centro per l'impiego prima della costituzione del rapporto.

Recesso • Circ. Ministero del Lavoro 8 gennaio 2004, n. 1 e artt. 2222 e ss. c.c.

Si applicano, in quanto compatibili, le norme sul contratto di lavoro autonomo:

- se non diversamente pattuito fra le parti, il committente può recedere a fronte di un congruo preavviso anche senza giustificazione purché rimborsi il collaboratore delle spese sostenute e paghi il compenso per l'opera svolta;
- se sussiste giusta causa, il collaboratore può recedere senza però arrecare pregiudizio al committente.

Trattamento fiscale e previdenziale • D.Lgs. n. 47/2000 e art. 2, comma 26, L. n. 335/1995

I redditi derivanti dalle co.co.co. sono assimilati ai redditi da lavoro subordinato, di cui si applica la relativa disciplina fiscale.

I committenti sono tenuti agli adempimenti propri dei datori di lavoro nei confronti dei dipendenti.

I collaboratori coordinati e continuativi fruiscono della tutela previdenziale obbligatoria mediante iscrizione alla gestione separata INPS, che deve essere effettuata al momento dell'instaurazione del primo rapporto di collaborazione.

Applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ed eccezioni

• Art. 2, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015

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 prevalentemente personali, continuative (che cioè si ripe-

tono in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità) e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Tali previsioni si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Tale disposizione non trova applicazione con riferimento:

- alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.

Certificazione dei contratti di co.co.co. • Art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei seguenti requisiti:

- prevalente personalità;
- continuità;
- organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione da parte del committente.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Stabilizzazione dei contratti di co.co.co. - Benefici • Art. 54 D.Lgs. n. 81/2015

Dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedono alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di collaborazione coordinata e continuativa, godono dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, a condizione che:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del Codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- nei dodici mesi successivi alle assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

La disposizione di cui sopra non trova applicazione per gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Lavoro autonomo

CONTRATTO D'OPERA

Nozione • Art. 2222 c.c.

Con il contratto d'opera una persona si obbliga a compiere, in cambio di un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Rispetto all'appalto:

- vi è la prevalenza del lavoro personale;
- l'opera richiede un'organizzazione dei fattori produttivi tipici di una piccola impresa.

Forma del contratto • Art. 3, comma 2, L. n. 81/2017

Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

Clausole abusive • Art. 3, comma 1, L. n. 81/2017

Nel contratto si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà:

- di modificare unilateralmente le condizioni del contratto;
- di recedere senza congruo preavviso.

Si considerano parimenti abusive e prive di effetto le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni.

Clausole abusive - conseguenze • Art. 3, commi 1, 2 e 3, L. n. 81/2017

Nell'ipotesi di clausole abusive o di rifiuto del committente di stipulare il contratto per iscritto, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.

Esecuzione dell'opera • Art. 2224 c.c.

Il prestatore d'opera è libero di organizzare la propria attività senza alcun obbligo di coordinamento e in piena autonomia, e quindi senza la necessità di rispettare alcun vincolo d'orario.

L'opera o il servizio debbono comunque essere eseguiti secondo le condizioni stabilite nel contratto e a regola d'arte.

Quando l'opera presenta vizi o difformità rispetto a quanto stabilito contrattualmente, il committente è tenuto a denunciare il fatto al prestatore nel termine di 8 giorni dalla scoperta.

Una volta denunciati i vizi o le difformità, il committente ha un anno di tempo per agire giudizialmente contro il prestatore al fine di richiedere l'eliminazione dei vizi o difformità a spese e cura del prestatore oppure la riduzione del prezzo pattuito.

Recesso • Artt. 2227, 1660, 1671 e 2237c.c.

Il committente:

- può recedere dal contratto d'opera per:
 - il venir meno della fiducia nelle capacità tecniche del prestatore d'opera;
 - l'esigenza di evitare costi per la produzione di beni o servizi divenuti ormai inutili come prevede la disciplina del contratto di appalto;
 - la mancata esecuzione dell'opera secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d'arte, salvo il diritto al risarcimento dei danni.
- nel caso di recesso deve rifondere al prestatore d'opera le spese sostenute e il mancato guadagno.

Il prestatore d'opera:

- può recedere dal contratto solo per giusta causa.
In tal caso ha diritto soltanto alle spese e al compenso per l'opera svolta fino a quel momento.

Modificabilità della disciplina • Art. 2222 c.c.

La disciplina stabilita dal Codice civile è liberamente modificabile dalle parti mediante il contratto individuale.

Corrispettivo e compenso • Art. 2225 c.c.

In caso di mancata pattuizione il corrispettivo può essere determinato secondo le tariffe professionali o gli usi o in mancanza dal Giudice, in relazione al risultato ottenuto ed al lavoro normalmente necessario per ottenerlo.

Equo compenso • Art. 19-quaterdecies, D.L. n. 148/2017

A tutti i rapporti di lavoro autonomo che interessano i professionisti di cui all'art. 1 della Legge n. 81/2017 è esteso il diritto all'equo compenso previsto per la professione forense.

Obblighi del committente • Art. 26 D.Lgs. n. 81/2008

Se il committente affida lavori da eseguire all'interno della propria azienda o singola unità produttiva o ciclo produttivo deve:

- verificare l'idoneità tecnico professionale del prestatore d'opera;
- dare al medesimo informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui deve operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza.

Stabilizzazione • Art. 54 D.Lgs. n. 81/2015

Dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedono alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti titolari di partita Iva con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, a condizione che:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- nei dodici mesi successivi alle assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

La disposizione di cui sopra non trova applicazione per gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Prestazioni occasionali

LIBRETTO DI FAMIGLIA E CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Definizione e limiti • Art. 54 - bis, commi 1, 8, 8-bis e 20, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, Art. 1, comma 368, L. n. 205/2017, Cir. INL 25 gennaio 2018 n. 2, Circ. INPS 5 luglio 2017 n. 107, Circ INPS 14 agosto 2018 n. 95 e Circ. INPS 17 ottobre 2018 n. 103

Per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma - Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale - e dei seguenti limiti economici, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

- 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;

c-bis) per ciascun prestatore, per le attività di cui al D.M. 8 agosto 2007 sul servizio degli "steward" negli impianti sportivi, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla L. n. 91/1981, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.

Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Sono computati in misura pari al 75% del loro importo, ai fini del limite di cui alla lett. b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, purché i prestatori stessi certifichino la relativa condizione all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali. Quindi, per gli utilizzatori che facessero ricorso esclusivamente a lavoratori appartenenti alle predette categorie, il limite massimo annuo di compensi erogabili per prestazioni di lavoro occasionale sarebbe pari ad 6.666 euro in luogo di 5.000 euro, mentre non cambia il valore massimo (2.500 euro nell'anno civile) che il singolo lavoratore può ricevere da parte di un singolo utilizzatore o quello che può percepire in totale (5.000 euro).

Le prestazioni non possono comunque eccedere il limite massimo di durata di 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Ambito di applicazione • Art. 54 - bis, comma 6, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017

Possono fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale:

- le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia;
- gli altri utilizzatori entro specifici limiti per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale;
- le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91.

Diritti del prestatore • Art. 54 - bis, commi 2, 3 e 4, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017

Il prestatore ha diritto:

- all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata INPS;
- all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

I compensi percepiti dal prestatore non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Gli stessi sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

Divieti • Art. 54 - bis, comma 5, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Accesso alle prestazioni • Art. 54 - bis, comma 9, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, Mess. INPS 12 luglio 2017 n. 2887, Mess. INPS 31 luglio 2017 n. 3177, Circ. INPS 14 agosto 2018 n. 95, Mess. INPS 18 dicembre 2018 n. 4728, Mess. INPS 24 agosto 2018 n. 3193, Mess. INPS 25 maggio 2018 n. 2121 e Circ. INPS 17 ottobre 2018 n. 103

Per l'accesso alle prestazioni occasionali, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla L. n. 12/1979, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico.

Gli adempimenti di registrazione possono essere svolti:

- direttamente dall'utilizzatore/prestatore, attraverso l'accesso alla piattaforma telematica con l'utilizzo delle proprie credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);
- avvalendosi dei servizi di contact center INPS, che gestiscono, per conto dell'utente (utilizzatore/prestatore), lo svolgimento delle attività di registrazione e/o degli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso, è preliminarmente necessario che l'utente risulti in possesso delle credenziali personali (PIN INPS, SPID e CSN di cui sopra);
- dagli enti di patronato, esclusivamente per i servizi erogati al prestatore e agli utilizzatori del Libretto Famiglia;
- dagli intermediari autorizzati.

Gli intermediari che intendano operare in qualità di delegati per il contratto di Prestazioni Occasionali (utilizzatori e prestatori) devono richiedere all'INPS il proprio codice PIN cittadino dispositivo, attraverso il quale è loro possibile operare a seguito di delega. Qualora siano già dotati di PIN come intermediario possono continuare ad operare con quello già in uso. Oltre alla modalità di accesso tramite PIN è possibile accedere tramite credenziali SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi.

Gli intermediari autorizzati potranno operare in nome e per conto dell'utilizzatore e/o del prestatore sulla base di apposite deleghe rese per iscritto dal delegante, utilizzando la procedura opportunamente predisposta. A tal fine, l'applicazione, denominata "Deleghe Indirette per artigiani, commercianti, committenti, associanti, professionisti, agricoli autonomi e prestazioni occasionali", è disponibile sul sito Internet dell'Istituto.

I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti.

Libretto Famiglia • Art. 54 - bis, comma 10, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, art. 1, comma 368, L. n. 205/2017 e Circ. INL 25 gennaio 2018 n. 2

Mediante il Libretto Famiglia l'utilizzatore (solo le persone fisiche non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa e le società sportive ex L. 91/1981) può remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in suo favore per:

- a) piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare;
- c-bis) attività di cui al D.M. 8 agosto 2007 sul servizio degli "steward" negli impianti sportivi, limitatamente alle società sportive.

Libretto Famiglia - Compenso • Art. 54 - bis, comma 11, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora, il cui valore nominale è fissato in 10,00 euro ed è così suddiviso:

- € 8,00 per il compenso a favore del prestatore;
- € 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata INPS;
- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

Libretto Famiglia - Obblighi di comunicazione • Art. 54 - bis, comma 12, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017

Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore persona fisica, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso SMS o posta elettronica.

Per la gestione delle prestazioni occasionali degli steward negli impianti sportivi da parte delle società sportive di cui alla legge n. 91/1981, a partire dal 6 settembre 2018, nella sezione del portale istituzionale dedicata alle prestazioni occasionali, sono previste nuove funzionalità che consentono agli utilizzatori di cui sopra di accedere alle prestazioni occasionali effettuando le dichiarazioni di prestazioni lavorative tramite le modalità operative previste per il Libretto Famiglia.

Contratto di prestazione occasionale • Art. 54 - bis, comma 13, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017

Il contratto di prestazione occasionale (Cpo) è il contratto mediante il quale ogni altro utilizzatore - diverso dalla persona fisica non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa - acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

Contratto di prestazione occasionale - Compenso • Art. 54 - bis, commi 15 e 16, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017 e Circ. INPS 5 luglio 2017 n.107

La misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo, stabilito dalla legge in euro 9,00 per ogni ora di prestazione lavorativa. Inoltre, l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a euro 36,00, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in euro 9,00.

Al compenso spettante al prestatore si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione ivs alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,0 %;
- premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5 %.

In relazione al compenso minimo orario di euro 9,00, la misura dei predetti oneri è pari a euro 2,97 (INPS ivs) ed euro 0,32 (INAIL).

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0 %.

Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall'utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso.

Contratto di prestazione occasionale - Limiti all'utilizzo • • Art. 54 - bis, commi 8 e 14, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, Circ. INPS n. 5 luglio 2017 n. 107, Mess. INPS 12 luglio 2017 n. 2887 e Circ. INPS 17 ottobre 2018 n. 103

Il ricorso al contratto di prestazione occasionale è vietato:

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive del settore turismo per le attività rese dai soggetti di cui all'art. 54-bis, comma 8, D.L. n. 50/2017 (pensionati di vecchiaia e invalidità, studenti under 25, disoccupati e percettori di misure di sostegno al reddito), che impieghino al massimo 8 lavoratori a tempo indeterminato e che svolgano, come attività principale o prevalente, una di quelle individuate dai seguenti codici Ateco2007:
- alberghi (55.10.00);
 - villaggi turistici (55.20.10);
 - ostelli della gioventù (55.20.20);
 - rifugi di montagna (55.20.30);
 - colonie marine e montane (55.20.40);
 - affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence (55.20.51);
 - aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (55.30.00).

Il settore di attività deve risultare dalle informazioni presenti presso il Registro delle imprese. I soggetti privi di iscrizione presso il Registro delle imprese dovranno dichiarare, nella procedura informatica delle prestazioni occasionali, di svolgere attività nel settore turistico e ricettivo e fornire gli elementi utili all'Istituto per la verifica della corretta classificazione;

- b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai seguenti soggetti purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli (fermo restando il limite di non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato):
- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
 - giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
 - persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015;
 - percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito;
- c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale (media del semestre senza operare alcun arrotondamento). Ai fini del computo devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre. Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento. Nella prima fase di avvio dell'operatività delle prestazioni di lavoro occasionale, il requisito dimensionale stabilito dalla legge (non oltre cinque dipendenti a tempo indeterminato) sarà autocertificato dall'utilizzatore attraverso la piattaforma telematica.

Fermo restando quanto sopra:

- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non vanno conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato;

- ai fini del computo della forza aziendale mensile, una volta determinato il numero complessivo dei lavoratori occupati, tenendo in considerazione, per i lavoratori a tempo parziale, la durata contrattuale della prestazione lavorativa, il risultato va arrotondato per eccesso laddove il valore del primo decimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario.

Contratto di prestazione occasionale - Obblighi di comunicazione • Art. 54 - bis, commi 17 e 18, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017 e Circ. INPS 5 luglio 2017 n. 107

L'utilizzatore - diverso dalla persona fisica non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa - è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione;
- c) l'oggetto della prestazione;
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, per gli imprenditori agricoli o di aziende alberghiere e strutture ricettive del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte ore complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a 10 giorni;
- e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo, fermo restando che per il settore agricolo le 4 ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla precedente lett. d).

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso SMS o posta elettronica.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione già trasmessa entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Pagamento dei compensi, accredito dei contributi e rimborso somme versate e non utilizzate • Art. 54 - bis, comma 19, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, Mess. INPS 25 maggio 2018 n. 21 e Circ. INPS 17 ottobre 2018 n. 103

Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori, al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane S.p.a. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore.

A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, invece che con le predette modalità, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi 15 giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS. Per fruire di tale ultima modalità di pagamento, l'utilizzatore, tramite la procedura informatica, deve validare l'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, al termine della stessa. La procedura elabora un apposito documento, numerato univocamente, nel quale sono indicate le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Il documento può essere stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore ed è disponibile anche nella sezione dedicata al prestatore per consentire a quest'ultimo di stamparlo autonomamente. Con tale documento il prestatore, debitamente identificato a cura dell'operatore di sportello dell'ufficio postale, può riscuotere il compenso presso qualsiasi sportello postale. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica, l'INPS provvede altresì all'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle pre-

stazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato. Inoltre, tramite la Piattaforma informatica INPS è possibile chiedere il rimborso delle somme versate e non utilizzate. Possono essere oggetto di rimborso solo le somme effettivamente versate dall'utilizzatore e non quelle di cui ha la titolarità nel portafoglio in seguito alla concessione di benefici o bonus (ad esempio, bonus baby sitting).

Per ottenere il rimborso gli utilizzatori devono accedere alla Piattaforma delle prestazioni occasionali e presentare domanda on-line, indicando, preventivamente, nell'apposita sezione dell'anagrafica "Modalità di rimborso", l'IBAN sul quale ottenere il rimborso. Nel caso si tratti di un utilizzatore di Contratto di prestazioni occasionali è necessario indicare l'IBAN riferito ad un conto corrente; nel caso, invece, di utilizzatore di un Libretto famiglia può essere indicato indifferentemente l'IBAN di una carta prepagata, di un libretto postale o di un conto corrente.

In ogni caso, i suddetti strumenti di pagamento devono essere intestati o cointestati all'utilizzatore che chiede il rimborso.

La struttura INPS territorialmente competente per il rimborso è individuata sulla base della residenza dell'utilizzatore nel caso del Libretto Famiglia e della sede legale della persona giuridica nel caso del Contratto di prestazione occasionale. Nel caso in cui la persona giuridica abbia sede legale all'estero oppure la persona fisica sia residente all'estero, è competente la struttura territoriale individuata in base al domicilio indicato in Italia.

Nel caso in cui la somma chiesta a rimborso ecceda l'importo disponibile, il rimborso può avvenire solo nei limiti dell'importo effettivamente presente nel portafoglio dell'utilizzatore.

Compatibilità e cumulabilità del lavoro accessorio con la NASPI • Circ. INPS 23 novembre 2017 n. 174

Il beneficiario della prestazione NASpl può svolgere prestazioni di lavoro occasionale nei limiti di compensi di importo non superiore a euro 5.000 per anno civile. Entro detti limiti l'indennità NASpl è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro occasionale e il beneficiario della prestazione NASpl non è tenuto a comunicare all'INPS il compenso derivante dalla predetta attività.

Sanzioni • Art. 54 - bis, commi 5, 14, 16, 17 e 20, D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, Circ. INPS 5 luglio 2017 n. 107, Circ. INL 9 agosto 2017 n. 5, Nota INL 21 agosto 2017 n. 7427 e Circ. INPS 17 ottobre 2018 n.103.

Sanzioni riguardanti sia il contratto di prestazione occasionale che il Libretto Famiglia

Nel caso in cui vengano superati i limiti complessivi di cui al comma 1, lettera c) (importo di 2.500 euro per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore) **o comunque il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile**, opera la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

La violazione dei divieti di cui al comma 5 – acquisizione di prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa - integra un difetto "genetico" afferente alla costituzione del rapporto e comporta dunque, in applicazione dei principi civilistici, la conversione "ex tunc" dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs. n. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso. I divieti di cui al comma 5 non trovano comunque applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della somministrazione.

Sanzioni riguardanti esclusivamente il contratto di prestazione occasionale

La mancata comunicazione della prestazione ovvero la violazione di uno dei divieti di cui al comma 14 (divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte di utilizzatori con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato ecc.) è punita con una sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per la quale risulti accertata la violazione, salvo che - nel caso degli imprenditori agricoli - la violazione non sia conseguenza di informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa mediante piattaforma Inps dai prestatori ex art. 54 - bis, co. 8, D.L. n. 50/2017. Non è prevista la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Il parametro di quantificazione dell'importo sanzionatorio è rappresentato dal numero delle giornate in cui si è fatto ricorso al lavoro occasionale, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata (ad es. violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il primo giorno, 1 lavoratore il secondo giorno e 2

lavoratori il terzo giorno; in tal caso la sanzione amministrativa sarà di euro 833,33 x 3 (giorni): tot. 2.499,99).

Maxisanzione per il lavoro "nero" e violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale

In ordine al rapporto tra la sanzione prevista in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione della prestazione occasionale e la c.d. maxisanzione per lavoro "nero" è necessario individuare dei criteri utili a differenziare le ipotesi in cui la prestazione di lavoro effettivamente resa possa considerarsi quale prestazione occasionale non comunicata ovvero come un "normale" rapporto di lavoro "in nero", come tale sanzionabile esclusivamente con la c.d. maxisanzione.

Pertanto, è necessaria una attenta valutazione della singola fattispecie rispetto alla quale si applicherà esclusivamente la sanzione di cui all'art. 54-bis, comma 20, D.L. n. 50/2017 ogniqualvolta, ferma restando evidentemente la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS, ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54 bis;
- b) la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

La maxisanzione troverà inoltre applicazione, in assenza di uno dei requisiti anzidetti, anche qualora la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo.

Smart working e telelavoro

SMART WORKING

Definizione • Art. 18, comma 1, L. n. 81/2017

Il lavoro agile (o smart working) è una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Forma • Artt. 18, comma 1, e 19, comma 1, L. n. 81/2017

Datore di lavoro e lavoratore siglano un accordo, necessariamente redatto in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova, col quale stabiliscono che la prestazione lavorativa venga resa, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi:

- senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- con l'eventuale utilizzo di strumenti tecnologici.

Luogo di lavoro • Art. 18, comma 1, L. n. 81/2017

Il lavoratore presta la propria attività in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno degli stessi, senza una postazione fissa.

Contenuti dell'accordo • Artt. 19, commi 1 e 2, 20, comma 2, e 21, commi 1 e 2, L. n. 81/2017

L'accordo, può essere a tempo determinato o indeterminato e deve prevedere:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali;
- le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- i tempi di riposo del lavoratore;
- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali;
- le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Diritto di precedenza • Art. 18, comma 3-bis, L. n. 81/2017

I datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile devono in ogni caso riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n.104.

Recesso • Art. 19, comma 2, L. n. 81/2017 e art. 1 L. n. 68/99

In caso di accordo:

- a tempo indeterminato, ciascuno dei contraenti può recedere dando un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. Il preavviso non è, tuttavia, richiesto se sussiste un giustificato motivo di recesso;
- a tempo determinato, il recesso è ammesso prima della scadenza solo in presenza di un giustificato motivo. A seguito del recesso dall'accordo l'attività lavorativa si svolge secondo le modalità ordinarie.

Orario di lavoro • Artt. 18, comma 1, e 19, comma 1, L. n. 81/2017

La prestazione di lavoro è resa nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al lavoratore sono riconosciuti i tempi di riposo individuati nell'accordo e il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Trattamento economico e normativo • Artt. 18, comma 4, e 20, comma 1, L. n. 81/2017

Il lavoratore che svolga la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione di contratti collettivi (nazionali e territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rispettive RSA o dalla RSU), nei confronti dei lavoratori che svolgano le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Sono applicabili gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione ad incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

Formazione • Art. 20, comma 2, L. n. 81/2017

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto, tramite previsione nell'accordo, il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Potere e controllo disciplinare • Art. 21 L. n. 81/2017 e art. 4 L. n. 300/70

Il datore di lavoro ha un potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro può esercitare il proprio potere disciplinare (con la conseguente applicazione delle sanzioni) relativamente alle condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, espressamente individuate nell'accordo.

Salute e sicurezza • Art. 18, comma 2, e 22 L. n. 81/2017

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine deve consegnare al lavoratore e al RLS, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi, generali e specifici, connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro è, inoltre, responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Comunicazioni obbligatorie • Art. 23, comma 1, L. n. 81/2017

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

A partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) è disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Per utilizzare l'applicativo, è necessario essere in possesso di SPID (il Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Tutti i soggetti cui sono già state rilasciate le credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del lavoro possono utilizzare la piattaforma anche senza SPID.

E' necessario inserire nel modello on-line:

- i dati del datore di lavoro;
- i dati del lavoratore;
- la tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato);
- la durata del lavoro.

La procedura consente anche di effettuare la rettifica e l'annullamento di comunicazioni già inoltrate.

Infortuni e malattie professionali • Art. 23, commi 2 e 3, L. n. 81/2017 e Circ. Inail n. 48/2017

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'art. 2 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

I lavoratori "agili" devono essere assicurati all'Inail se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio (quali per esempio, mezzi telematici, computer, videoterminali).

Gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Lavoro Agile nell'Emergenza Epidemiologica da Covid-19 - procedura semplificata • D.L. n. 6/2020 e Art. 4, comma 1, lett. a), DPCM 1° marzo 2020 e Manuale MLPS "Modalità semplificata caricamento massivo comunicazione di smart working nel periodo emergenziale epidemiologico da COVID-19 (coronavirus)"

Per la durata dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (cd. emergenza COVID-19), e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, i datori di lavoro dell'intero territorio nazionale, possono applicare la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

Il Ministero del Lavoro ha previsto una procedura semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni di smart working ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020 (<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking>). Il datore che decida di attivare lo smart working nei confronti dei propri lavoratori dovrà comunque provvedere a comunicare, tramite la piattaforma Cliclavoro, l'attivazione dello smart working, allegando un file excel (formato .xlsx), con i seguenti dati:

- codice fiscale del datore di lavoro;
- codice fiscale del lavoratore e suoi dati anagrafici;
- posizione assicurativa territoriale INAIL;
- data inizio e fine del periodo di validità dell'accordo di smart working.

L'applicativo è accessibile tramite SPID o credenziali Cliclavoro.

Per quanto concerne la sicurezza sul lavoro gli obblighi informativi, previsti dall'articolo 22, comma 1, della legge n. 81 del 22 maggio 2017, sono assolti, in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Lavoro Agile nell'Emergenza Epidemiologica da Covid-19 per lavoratori disabili, affetti da gravi patologie e immunodepressi • Art. 39, commi 1, 2, 2bis, D.L. 18/2020 conv. con L. 27/2020

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da covid-19, i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel loro nucleo familiare una persona con disabilità accertata ai sensi di legge hanno diritto a svolgere la loro prestazione in modalità di lavoro agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Inoltre, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Le predette disposizioni si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.

Lavoro Agile nell'Emergenza Epidemiologica da Covid-19 per lavoratori con almeno un figlio minore di 14 anni • Art. 90, comma 1, 2 e 3, D.L. 34/2020

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

TELELAVORO

Definizione • Art. 1 Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

Il telelavoro è una forma di organizzazione e/o di esecuzione della prestazione lavorativa che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Costituzione del rapporto • Art. 2, commi 1, 3, 4, 5 e 6 Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati e può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un impegno successivo assunto volontariamente.

Poiché uno dei requisiti fondamentali del telelavoro è la volontarietà delle parti, qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa ed il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta; analogamente, qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore potrà accettare o rifiutare la richiesta.

Inoltre, poiché il passaggio al telelavoro implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, esso non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore ed il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Quando il telelavoro non è previsto nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, al di là del soggetto che ha fatto la richiesta di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo; la reversibilità comporta il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro.

Contenuto del contratto • Art. 2, comma 2, Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

Il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Strumenti di lavoro e protezione dei dati • Artt. 4 e 6 Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro, responsabilità e costi deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità alle previsioni di legge e contrattuali.

Il datore di lavoro:

- è in genere responsabile di fornitura, installazione e manutenzione degli strumenti necessari per il regolare svolgimento del telelavoro, salvo che il telelavoratore non utilizzi strumenti propri;
- se il telelavoro è svolto con regolarità, compensa o copre i costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione;
- fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa;
- si fa carico (in conformità all'accordo raggiunto ed alle previsioni di legge e contrattuali) dei costi derivanti da perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

Egli, inoltre, deve:

- adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, per garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali;
- informare il telelavoratore su tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati;
- informare il lavoratore in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici (ad esempio internet) ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il telelavoratore deve invece:

- avisare immediatamente le strutture aziendali competenti in caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro;
- avere debita cura degli strumenti di lavoro e non deve raccogliere o diffondere materiale illegale via internet;
- rispettare tutte le norme di legge e le regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Diritto alla riservatezza • Art. 5 Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

Il datore di lavoro deve rispettare il diritto alla riservatezza del telelavoratore. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito ed essere effettuata nel rispetto delle norme in materia di videoterminali.

Condizioni di lavoro • Artt. 3 e 8 Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

Al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti di carattere legale e contrattuale riservati ad un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Formazione del lavoratore • Art. 9 Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

I telelavoratori hanno le stesse opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Salute e sicurezza • Art. 7 Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 e D.Lgs. n. 81/2008

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore. Egli deve informare il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione ai videoterminali. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo di svolgimento del telelavoro (nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi). Se il telelavoratore svolge la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso.

Orario di lavoro • Art. 17, comma 5, lett. d), D.Lgs. n. 66/2003 e Circ. INPS n. 181/2003

I telelavoratori rientrano tra coloro nei cui confronti, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, non si applicano le disposizioni relative alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale, in quanto la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi. Tuttavia, a fronte di una c.d. auto-organizzazione dei tempi e dei modi di lavoro, nell'ambito del limite massimo dell'orario di lavoro previsto dal Ccnl (o di quello inferiore se il rapporto è a tempo parziale), la contrattazione collettiva e/o gli accordi individuali possono regolamentare l'orario di lavoro del telelavoratore, conformandolo a quello dei lavoratori che svolgono attività nei locali dell'azienda e/o prevedendo la disponibilità del telelavoratore in determinate fasce orarie. La contrattazione collettiva può anche prevedere l'obbligo, a carico del telelavoratore, di rientri periodici in azienda per motivi tecnico-organizzativi o per fini formativi.

Diritti collettivi riconosciuti al telelavoratore • Art. 10, commi 1, 2, 3 e 4, Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda e non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori. Si applicano le stesse condizioni di partecipa-

zione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori (ove previste). I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi e precisata fin dall'inizio.

Informativa ai rappresentanti dei lavoratori • Art. 10, comma 5, Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Contrattazione Collettiva • Art. 11, commi 1, 2 e 3, Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004

Le parti interessate ad adottare il telelavoro possono concludere accordi che adeguino o integrino principi e criteri definiti con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro, qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, con indicazione delle relative modalità.

È prevista la possibilità di far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro.

PARTE II

ESTERNALIZZAZIONE DEL LAVORO

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Profili generali e definizione

● Art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 276/2003, e art. 30 D.Lgs. n. 81/2015

Contratto di somministrazione di lavoro = contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine.

Mediante somministrazione l'utilizzatore richiede a un' Agenzia di somministrazione autorizzata (somministratore) uno o più lavoratori che, assunti dal somministratore, prestano la loro attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

La somministrazione prevede la stipula di due contratti:

- 1) il contratto commerciale tra utilizzatore e somministratore;
- 2) il contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore, a termine o a tempo indeterminato.

Soggetti ● Artt. 4, comma 1, e 5 D.Lgs. n. 276/2003 e Circ. Ministero del Lavoro 9 aprile 2009, n. 13

L'attività di somministrazione può essere compiuta dalle Agenzie di somministrazione autorizzate dal Ministero del Lavoro e iscritte in apposito albo, se dotate di specifici requisiti giuridici e finanziari.

L'utilizzatore deve iscrivere nel proprio libro unico i lavoratori somministrati che operano presso la propria realtà aziendale, annotando i soli dati identificativi.

Divieti ● Art. 32 D.Lgs. n. 81/2015

La somministrazione è vietata:

- per la sostituzione di lavoratori scioperanti;
- presso unità produttive interessate nei 6 mesi precedenti da licenziamenti collettivi di personale con le stesse mansioni, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive interessate da trattamento di integrazione salariale in corso per personale con le stesse mansioni;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Forma e contenuto del contratto di somministrazione ● Art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015

È stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

Rapporto di lavoro tra agenzia e lavoratore ● Art. 33, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

Il somministratore deve comunicare per iscritto al prestatore di lavoro all'atto della stipula del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione:

- gli elementi contenuti nel contratto di somministrazione tra agenzia ed utilizzatore;
- la data di inizio e la durata prevedibile della missione che il lavoratore dovrà svolgere presso l'utilizzatore.

Somministrazione a tempo indeterminato ● Artt. 34, comma 1, e 31, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 e Circ. Ministero del Lavoro 31 ottobre 2018, n. 17

Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che viene corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione. La misura dell'indennità, esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo, è determinata dal contratto collettivo applicato dal somministratore e non è comunque inferiore all'importo fissato con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

In caso di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

Somministrazione a tempo indeterminato - Limiti quantitativi • Art. 31, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Se la percentuale dà luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro effettua l'arrotondamento all'unità superiore nel caso in cui il decimale sia uguale o superiore a 0,5.

Somministrazione a tempo determinato • Art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 2 comma 1-ter D. L. n. 87/2018 conv. con modificazioni dalla L. n. 96/2018

Al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato si applicano le regole del contratto a termine, escluse le disposizioni in materia di proroghe e rinnovi, numero complessivo dei contratti a tempo determinato e diritti di precedenza.

Con il consenso del lavoratore espresso per iscritto, il periodo di assegnazione iniziale del lavoratore può in ogni caso essere prorogato, nei casi e per la durata previste dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Le condizioni di legittimità previste per il contratto a termine, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

Somministrazione a tempo determinato - Limiti quantitativi • Art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015

Il numero dei lavoratori assunti in somministrazione di lavoro a tempo determinato ovvero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il numero complessivo di contratti a tempo determinato previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 81 del 15/06/2015, non può superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei predetti contratti. Se la percentuale dà luogo ad un numero decimale, si effettua l'arrotondamento all'unità superiore nel caso in cui il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro.

Sono esenti dal suddetto limite:

- i soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- i soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi;
- i lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014.

Somministrazione a tempo determinato - Contributo addizionale • Art. 2, comma 28, L. n. 92/2012 e Circ. Ministero del Lavoro 31 ottobre 2018, n. 17

Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato anche in regime di somministrazione.

Al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5% determinando la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo.

Cumulo tra contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato • Circ. Ministero del Lavoro 31 ottobre 2018, n. 17

- In caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;
- In caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'art. 19, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015.

Trattamento economico • Art. 35, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Responsabilità solidale • Art. 35, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Obblighi del somministratore • Art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015

Il somministratore deve:

- informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive;
- formare ed addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tali obblighi siano adempiuti dall'utilizzatore; in tale caso ne va data indicazione nel contratto con il lavoratore.

Obblighi dell'utilizzatore • Art. 35, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 81/2015

L'utilizzatore osserva, nei confronti dei lavoratori somministrati, gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Computo dei lavoratori • Art. 34, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

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 le missioni di durata non inferiore ai 12 mesi il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999.

Potere direttivo e disciplinare • Artt. 30, comma 1, e 35, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015

Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori somministrati svolgono la loro attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il potere disciplinare viene esercitato dal somministratore sulla base della comunicazione degli elementi che formano oggetto della contestazione disciplinare da parte dell'utilizzatore; il somministratore dovrà valutare il comportamento ed eventualmente irrogare la sanzione.

Diritti sindacali • Art. 36, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2015

Ai lavoratori delle Agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Il prestatore di lavoro esercita presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale e può partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'utilizzatore.

Informativa ai sindacati • Art. 36, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

Ogni 12 mesi l'utilizzatore, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alla RSU o alle RSA e, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Informativa ai lavoratori somministrati • Art. 31, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

L'utilizzatore informa i lavoratori somministrati dei posti disponibili nell'impresa, anche mediante avviso generale all'interno dei propri locali.

Oneri contributivi, previdenziali e assistenziali • Art. 37, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015

Il somministratore è tenuto al versamento degli oneri contributivi, previdenziali e assistenziali previsti per legge, che saranno rimborsati da parte dell'utilizzatore.

Somministrazione irregolare • Art. 38, commi 1, 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015

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

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2 (Limiti quantitativi), 32 (Divieti) e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d) (Forma del contratto di somministrazione), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione. In tali ipotesi tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Somministrazione fraudolenta • Art. 38-bis D. Lgs. n. 81/2015

Ferme restando le sanzioni di cui all'art. 18 del D. Lgs. n. 276/2003, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Decadenza e tutele • Art. 39 D.Lgs. n. 81/2015

Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, l'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire in forma scritta entro 60 giorni dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore con conseguente deposito del ricorso al Tribunale entro 180 giorni pena l'inefficacia dell'impugnativa. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda del lavoratore condanna il datore di lavoro al risarcimento a favore del lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Sanzioni • Art. 40 D.Lgs. n. 81/2015

È punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250 la violazione degli obblighi e dei divieti concernenti:

- la forma scritta del contratto di somministrazione e relativi contenuti;
- il diritto dei lavoratori somministrati, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore;

per il solo utilizzatore:

- a) i limiti quantitativi per ricorrere alla somministrazione di lavoro;
- b) l'informativa ai lavoratori somministrati dei posti vacanti presso lo stesso utilizzatore;
- c) il diritto, per i lavoratori somministrati, a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva;

per il solo somministratore, le informazioni da fornire al lavoratore circa i contenuti del contratto di somministrazione, la data di inizio e la durata prevedibile della missione.

Emergenza Coronavirus – Proroga o Rinnovo di contratti di Somministrazione a tempo determinato

• Art. 19-bis D.L. n. 18/2020, conv. con L. n. 27/2020

Ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli artt. da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020, considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, è consentita la possibilità di procedere nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

CONTRATTO D'APPALTO D'OPERA E/O SERVIZI

Nozione e differenze con la somministrazione • Art. 1655 c.c. e art. 29, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003

Appalto = contratto con cui una parte (appaltatore) assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro cui è tenuto l'appaltante (committente).

Il contratto di appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro per:

- organizzazione da parte dell'appaltatore dei mezzi necessari, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;
- assunzione, da parte dell'appaltatore, del rischio d'impresa.

Obblighi connessi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro • Art. 26 D.Lgs. n. 81/2008

Il committente, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o di un'unità produttiva della stessa oppure nell'ambito dell'intero ciclo produttivo, deve:

- verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa appaltatrice, secondo le prescrizioni del T.U. sulla salute e sicurezza;
- fornire all'appaltatore dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate.

I datori di lavoro devono, mediante l'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI), cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro.

I contratti di appalto e subappalto devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione dei costi delle misure indicate per eliminare o ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni.

Regime sanzionatorio • Art. 18, comma 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003, art. 1, comma 445, lett. d), e), L. n. 145/2018 e Circ. INL n. 2 del 14 gennaio 2019

L'appalto è illecito se privo dei requisiti che lo caratterizzano rispetto alla somministrazione di lavoro. In tal caso, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'ammenda di euro 50, per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, tali importi sono maggiorati del 20% a decorrere dal 1° gennaio 2019. Le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti. La reiterazione dei medesimi illeciti si riferisce all'ulteriore violazione dello stesso precetto già trasgredito nel precedente triennio.

Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Responsabilità solidale negli appalti • Art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, Nota INL n. 9943 del 19 novembre 2019 e Sent. Corte Cass. n. 18004 del 04.07.2019, n. 22110 del 04.07.2019 e n. 8662 del 28.03.2019

In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di

appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato.

La Corte di Cassazione ha recentemente affermato che il regime decadenziale dei due anni previsto dall'art. 29, comma 2, trova applicazione esclusivamente all'azione esperita dal lavoratore nei confronti del responsabile solidale per il soddisfacimento dei crediti retributivi e non è applicabile, invece, all'azione promossa dagli Enti previdenziali per il soddisfacimento della pretesa contributiva. La principale argomentazione della Suprema Corte, consolidata in giurisprudenza, è quella secondo cui il rapporto di lavoro e il rapporto previdenziale, per quanto connessi, sono tra loro distinti, atteso che l'obbligazione contributiva, facente capo all'INPS, a differenza di quella retributiva, deriva dalla legge, ha natura pubblicistica e risulta pertanto indisponibile.

La Corte, inoltre, evidenzia come l'oggetto dell'obbligazione contributiva coincida con il "minimale contributivo strutturato dalla legge in modo imperativo", ritenendo pertanto che l'applicazione estensiva del termine decadenziale dell'art. 29, comma 2, porterebbe ad un effetto contrario rispetto a tale assetto normativo ovvero alla possibilità che "alla corresponsione di una retribuzione a seguito dell'azione tempestivamente proposta dal lavoratore, non possa seguire il soddisfacimento anche dell'obbligo contributivo solo perché l'ente previdenziale non ha azionato la propria pretesa nel termine di due anni dalla cessazione dell'appalto", con conseguente vulnus nella protezione assicurativa del lavoratore che, invece, l'art. 29 cit. ha voluto potenziare.

Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti – Ambito di applicazione • Art. 17 bis, comma 1, D.Lgs. n. 241 /1997

A decorrere dal 1° gennaio 2020, i soggetti - sostituti d'imposta residenti ai fini delle imposte sui redditi nel territorio dello Stato - che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a 200.000 euro a un'impresa, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera, presso le sedi di attività del committente, con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualsiasi forma, sono tenuti a richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici (che a loro volta sono obbligate a rilasciarla) copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute fiscali operate sulle retribuzioni dei lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente.

Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti – Adempimenti imprese appaltatrici o affidatarie e subappaltatrici • Art. 17 bis, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 241/1997

L'impresa appaltatrice o affidataria e subappaltatrice è tenuta ad effettuare il versamento delle ritenute fiscali operate sulle retribuzioni dei lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente, con distinte deleghe per ciascun committente, senza possibilità di compensazione.

Entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute fiscali è infatti previsto che l'impresa appaltatrice o affidataria e le imprese subappaltatrici trasmettano al committente e, per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice:

1. le deleghe F24 di avvenuto pagamento delle ritenute fiscali operate relative ai lavoratori impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente;
2. un elenco nominativo di tutti i lavoratori, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente, in cui saranno indicati:
 - il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato;
 - l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione;
 - il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tale lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.

Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti - Adempimenti del committente • Art. 17 bis, comma 3, D.Lgs. n. 241/1997

Qualora sia maturato il diritto dell'impresa appaltatrice o affidataria a ricevere il corrispettivo e questa, o l'impresa subappaltatrice, non abbiano adempiuto all'obbligo di trasmissione delle deleghe di pagamento e dei dati relativi ai lavoratori impiegati nell'appalto entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute fiscali, ovvero nelle ipotesi di omesso o insufficiente versamento delle ritenute da parte delle stesse, il Committente sarà tenuto a:

1. sospendere il pagamento dei corrispettivi maturati dall'impresa appaltatrice o affidataria, finché perdura l'inadempimento, sino a concorrenza del 20% del valore complessivo dell'opera o del servizio ovvero per un importo pari all'ammontare delle ritenute non versate rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa;
2. darne comunicazione entro 90 giorni all'Agenzia delle Entrate territorialmente competente.

È comunque ammesso l'istituto del ravvedimento operoso per sanare l'omesso o insufficiente versamento delle ritenute fiscali. All'impresa appaltatrice o affidataria è inoltre preclusa ogni azione esecutiva finalizzata al soddisfacimento del credito sospeso, fino a quando non sia stato eseguito il versamento delle ritenute.

Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti -Responsabilità del committente • Art. 17 bis, comma 4, D.Lgs. n. 241/1997

In caso di inottemperanza agli obblighi previsti, il committente è obbligato al pagamento di una somma pari alla sanzione irrogata all'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice per la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse, nonché di tempestivo versamento, senza possibilità di compensazione.

Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti - Esclusioni • Art. 17 bis, commi 5 e 6, D.Lgs. n. 241/1997

La disciplina prevista dall'art. 17 bis, commi 1, 2, 3 e 4 del D.lgs. n. 241/1997 non trova applicazione se le imprese appaltatrici o affidatarie e subappaltatrici comunicano al committente, allegando la relativa certificazione (messa a disposizione da parte dell'Agenzia dell'Entrate e con validità di quattro mesi), la sussistenza, nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza prevista per la trasmissione della copia delle deleghe di pagamento delle ritenute fiscali e delle informazioni relative ai lavoratori, dei seguenti requisiti:

- risultino in attività da almeno 3 anni, siano in regola con gli obblighi dichiarativi e abbiano eseguito nel periodo d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio versamenti complessivi registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime;
- non abbiano iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'IRAP, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori a 50.000 euro, per i quali i termini di pagamento siano scaduti o siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione. Dette previsioni non si applicano per le somme oggetto di piani di rateazione per i quali non sia intervenuta la decadenza.

PARTE III

CERTIFICAZIONE

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI E DELLE SINGOLE CLAUSOLE CONTRATTUALI

Nozione e finalità • Art. 75 D.Lgs. n. 276/2003

La certificazione è una procedura volontaria che può essere utilizzata al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro: le parti possono richiedere la certificazione dei contratti che prevedono, anche indirettamente, lo svolgimento di una prestazione di lavoro, compresi i contratti di appalto e di somministrazione.

Efficacia giuridica della certificazione • Art. 79 D.Lgs. n.276/2003 e Nota INL n.3861 del 19 aprile 2019

Fino alla eventuale sentenza di merito che ne dichiara la disapplicazione o l'annullamento, la certificazione è incontestabile e produce effetti:

- tra le parti del contratto certificato:
 - per i contratti in corso di esecuzione, fin dal momento della sottoscrizione, ma solo se la Commissione accerta che lo svolgimento della prestazione è sempre stato, fin dalla sottoscrizione, coerente con quanto appurato durante l'iter di certificazione;
 - per i contratti non ancora sottoscritti, dal momento in cui verranno sottoscritti, ma solo se saranno state apportate le modifiche eventualmente richieste dalla Commissione.
- verso i terzi portatori di un interesse ricollegato al contratto certificato (ovvero le autorità pubbliche: enti previdenziali, fiscali e organi di vigilanza; questi ultimi non possono, sino all'eventuale sentenza giudiziale, accertare unilateralmente la natura del rapporto di lavoro certificato e avanzare pretese contributive o sanzionatorie).

La certificazione non produce alcun effetto in ordine ad eventuali condotte di rilievo penale, ivi comprese quelle che evidenzino la sussistenza di una somministrazione fraudolenta.

Certificazione di singole clausole contrattuali • Artt. 30, comma 3, e 31, comma 10, L. n. 183/2010

È possibile certificare:

- clausole nelle quali siano elencate le azioni che, poste in essere dai lavoratori, possono costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento; il Giudice eventualmente chiamato a valutare le motivazioni del licenziamento, deve tener conto di tali clausole;
- clausole compromissorie con le quali si rimettono ad un arbitro eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro in esecuzione, ma solo se l'inserimento nei contratti individuali di tali clausole è previsto da accordi interconfederali o da contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Clausole elastiche nel rapporto di lavoro a tempo parziale • Art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015

In mancanza di regolamentazione a livello di contrattazione collettiva le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono infatti pattuire, per iscritto, clausole elastiche avanti alla Commissione di certificazione.

Accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione • Art. 2103 c.c.

Tali accordi possono essere stipulati anche innanzi alle Commissioni di certificazione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Certificazione degli atti di disposizione dei diritti • Art. 82 D.Lgs. n. 276/2003, art. 2113 c.c., art. 409 c.p.c. e art. 54 D.Lgs. n. 81/2015

Le Commissioni di certificazione possono certificare rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti od accordi collettivi.

È possibile, altresì stipulare atti di conciliazione innanzi alle Commissioni di certificazione con riferimento a tutte le

pretese del lavoratore riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro in relazione a quanto stabilito in tema di stabilizzazione dei co.co.co. anche a progetto e di persone titolari di partita IVA.

Organi di certificazione e competenza • Artt. 76 e 77 D.Lgs. n. 276/2003

L'istanza di avvio della procedura di certificazione può essere richiesta alle Commissioni di certificazione istituite presso:

- gli Enti bilaterali territoriali o nazionali (l'istanza deve essere presentata dalle parti alla Commissione costituita dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro). Possono legittimamente definirsi Enti bilaterali solo quei soggetti costituiti "a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative". In mancanza di tale requisito, l'organismo non può ritenersi un Ente bilaterale abilitato a svolgere le attività indicate dall'art. 2, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003, inclusa l'attività di certificazione dei contratti di lavoro;
- le Direzioni Territoriali del Lavoro e le province (l'istanza deve essere presentata alla Commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda, o una sua dipendenza alla quale è/sarà addetto il lavoratore);
- le Università (tenute ad iscriversi ad apposito albo);
- il Ministero del Lavoro in taluni casi;
- i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro, per contratti nell'ambito territoriale di riferimento.

Procedimento • Art. 78 D.Lgs n. 276/2003

La procedura di certificazione:

- ha inizio con la presentazione dell'istanza volontaria di entrambe le parti del contratto di lavoro;
- è definita secondo quanto indicato nel regolamento adottato dalla Commissione di certificazione;
- l'avvio deve essere comunicato alla Direzione territoriale del lavoro che provvede ad inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche (che possono presentare osservazioni), nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti;
- la procedura deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

Il provvedimento di certificazione o di rigetto dell'istanza deve:

- essere motivato e indicare i rimedi esperibili contro di esso, nonché l'autorità cui è possibile ricorrere e il termine entro cui fare ricorso;
- contenere l'indicazione espressa degli effetti (civili, amministrativi, previdenziali o fiscali), in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

L'istanza, la copia del contratto di lavoro per il quale si richiede la certificazione (ed eventuali allegati) e tutta la relativa documentazione debbono essere conservati, presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno 5 anni a far data dalla loro scadenza.

Conciliazione delle controversie, arbitrato e rimedi avverso la certificazione

• Art. 80, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 276/2003 e artt. 410 e 808 ter c.p.c

In caso di controversia tra le parti di un contratto che preveda lo svolgimento di una prestazione di lavoro il tentativo di conciliazione esperito presso la Commissione di certificazione è:

- obbligatorio, in caso di contratto certificato e deve essere effettuato presso la stessa Commissione che lo ha certificato;
- facoltativo, in caso di contratto non certificato.

Il ricorso al Giudice del Lavoro avverso la certificazione può essere proposto:

- dalle parti e dai terzi nella cui sfera giuridica l'atto è destinato a produrre effetti, nonché dagli organi di vigilanza e di controllo, per erronea qualificazione del contratto (con effetto fin dal momento della sua conclusione) o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva esecuzione (con effetto dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa);
- solo dalle parti, per vizi del consenso.

Il ricorso innanzi al tribunale amministrativo regionale (TAR) nella cui giurisdizione ha sede la Commissione che ha certificato il contratto avverso la certificazione può essere proposto:

- dalle parti e dai terzi interessati nella cui sfera giuridica l'atto è destinato a produrre effetti, per violazione del procedimento o eccesso di potere.

Attività ispettiva e contratti in via di certificazione o certificati • Circ. INL n. 9 del 1 giugno 2018

Controlli iniziati dopo che è stata presentata istanza di certificazione

Se, all'atto dell'accesso ispettivo l'istanza di certificazione è stata presentata ma il relativo procedimento non si è ancora concluso:

- a) il personale ispettivo potrà svolgere la propria attività informando la Commissione di tale circostanza;
- b) al termine degli accertamenti, l'ispettore ne comunicherà gli esiti alla Commissione onde consentirle di concludere il procedimento.

Controlli iniziati prima che sia presentata istanza di certificazione

L'organo ispettivo, non appena informato - anche da parte del soggetto ispezionato o dal professionista - del deposito di una istanza di certificazione, dovrà immediatamente informare la Commissione della pregressa pendenza di accertamenti ispettivi ai fini della sospensione del procedimento di certificazione, continuando a svolgere tutti gli accertamenti di competenza e, se del caso, adottando i relativi provvedimenti.

Egli avrà poi cura di comunicare l'esito dell'accertamento alla Commissione.

Ulteriori effetti della certificazione

• Direttiva Ministero del lavoro 18 settembre 2008 e art. 30, comma 2, L. n. 183/2010

I contratti certificati o in fase di valutazione, a differenza di quelli non certificati, sono sottratti alla verifica ispettiva, salvo che non si riscontri nell'immediato una palese e incontrovertibile incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione.

Il Giudice non può discostarsi, nella qualificazione del contratto e nell'interpretazione delle relative clausole, dalle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione, salvo i casi di:

- erronea qualificazione del contratto;
- vizi del consenso;
- difformità tra programma contrattuale certificato e sua successiva attuazione.

Ulteriori funzioni della certificazione • Artt. 81 e 83 D.Lgs. n. 276/2003

Le Commissioni di certificazione svolgono anche funzione di consulenza e assistenza delle parti contrattuali:

- prima della sottoscrizione, in relazione alla stipulazione del contratto e del relativo programma;
- nel corso di rapporto, in relazione alle modifiche al programma contrattuale concordate tra le parti.

Possono essere certificati i regolamenti interni delle cooperative con riferimento alle tipologie di rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori.

