



Federazione Regionale Toscana



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
Federazione Regionale dell'Emilia Romagna



interpreta srl
analisi applicata della normativa



Riforma del mercato del lavoro

Decreto attuativo della legge 14 febbraio 2003, n. 30

Schemi riepilogativi

a cura dell'Avv. Massimo Lanotte

Ricercatore di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Parma

Bologna, 23 e 30 settembre 2003

AGENZIE PER IL LAVORO

Tipologie

- a) agenzie di somministrazione di lavoro ⇒ abilitate a svolgere attività di fornitura temporanea di manodopera e attività di *staff leasing*
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato ⇒ abilitate a svolgere attività di *staff leasing* in un settore specifico tra quelli individuati dalla legge
- c) agenzie di intermediazione
- d) agenzie di ricerca e selezione del personale
- e) agenzie di supporto alla riqualificazione professionale

Presupposti per l'esercizio dell'attività

- **autorizzazione:**
 - del Ministero del lavoro
 - della Regione,
 - con esclusivo riferimento al proprio territorio,
 - limitatamente alle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla riqualificazione professionale
- **iscrizione nell'apposito albo**

AGENZIE PER IL LAVORO

Requisiti per l'autorizzazione

1) Comuni a tutte le agenzie

- **costituzione dell'agenzia in forma societaria o cooperativa**
 - per le agenzie di cui alle lettere a), b), c) ⇒ solo società di capitali
 - per le agenzie di alle lettere d), e) ⇒ anche società di persone
- **capitale sociale minimo di:**
 - 600.000 euro per le agenzie di somministrazione di lavoro a termine e a tempo indeterminato
 - 350.000 euro per le agenzie di staff leasing in un singolo settore
 - 50.000 euro per le agenzie di intermediazione
 - 25.000 per le agenzie di ricerca, selezione, riqualificazione del personale
- **sede legale o sua dipendenza in Italia o in altro stato dell'Unione europea**
- **disponibilità di uffici in locali idonei e adeguate competenze professionali**
- **assenza di condanne penali in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari**
- **se polifunzionali ⇒ distinte divisioni operative e contabilità analitica**
- **interconnessione con la borsa continua del lavoro**
- **rispetto delle norme sulla privacy del lavoratore**

2) Specifici

- **Per tutte e solo le agenzie di somministrazione:**
 - **deposito cauzionale minimo, a garanzia dei crediti dei lavoratori, di:**
 - 350.000 euro per le agenzie di somministrazione di lavoro a termine e a tempo indeterminato
 - 200.000 euro per le agenzie di staff leasing in un singolo settore
 - **regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito**
- **Per le agenzie di somministrazione di lavoro a termine e a tempo indeterminato e per le agenzie di intermediazione:**
 - **esercizio dell'attività sull'intero territorio nazionale, comunque non inferiore a 4 regioni**
- **Per le agenzie di somministrazione di lavoro a termine e a tempo indeterminato, per le agenzie di intermediazione:**
 - **l'indicazione dell'attività svolta come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo**
- **Per le agenzie di ricerca e selezione del personale e per le agenzie di supporto alla riqualificazione professionale:**
 - **l'indicazione dell'attività svolta come oggetto sociale, anche se non esclusivo**

COLLOCAMENTO

Soggetti

1) che non necessitano di alcuna autorizzazione

- Ufficio provinciale di collocamento

2) che necessitano di autorizzazione ministeriale o regionale e iscrizione ad apposito albo nazionale

- Agenzie per il lavoro
(Agenzie di somministrazione e Agenzie di intermediazione)

3) che sono destinatari di regimi particolari di autorizzazione

Soggetti	Requisiti per l'autorizzazione
<ul style="list-style-type: none">• Università pubbliche e private e Fondazioni universitarie	<ul style="list-style-type: none">– assenza di lucro– obbligo di interconnessione alla borsa continua del lavoro– invio di informazioni per monitoraggio statistico
<ul style="list-style-type: none">• Comuni• Camere di Commercio• Istituti di scuola di secondo grado statali e paritarie	<ul style="list-style-type: none">– assenza di lucro– disponibilità di uffici in locali idonei e adeguate competenze professionali– obbligo di interconnessione alla borsa continua del lavoro– rispetto delle norme sulla privacy del lavoratore
<ul style="list-style-type: none">• Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro• Associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale aventi come oggetto la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro e delle disabilità• Enti bilaterali• Soggetti dotati di personalità giuridica costituiti nell'ambito del Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro	<ul style="list-style-type: none">– disponibilità di uffici in locali idonei e adeguate competenze professionali– obbligo di interconnessione alla borsa continua del lavoro– rispetto delle norme sulla privacy del lavoratore– assenza di condanne penali– se polifunzionali ⇒ distinte divisioni operative e contabilità analitica <p>⇒ l'autorizzazione è condizione per l'iscrizione all'albo delle agenzie per il lavoro</p>

REGIME SANZIONATORIO PER L'ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE

➤ **Esercizio non autorizzato**

- **ammenda di 5 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro**

➤ **Esercizio abusivo**

- **arresto fino a 6 mesi e ammenda da 500 a 2.500 euro**
 - senza scopo di lucro, ammenda da 500 a 2.500 euro
 - con sfruttamento di minori, arresto fino a 18 mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo
- **in ogni caso, confisca del mezzo di trasporto utilizzato per l'esercizio dell'attività**

➤ **Violazione delle norme sulla *privacy***

- **art. 38 St. lav.**
 - nei casi più gravi, sospensione dell'autorizzazione
 - in caso di recidiva, revoca dell'autorizzazione

SANZIONI AMMINISTRATIVE PER VIOLAZIONI NELL'AVVIAMENTO DEL PERSONALE

➤ **Omessa consegna al lavoratore della dichiarazione di assunzione e dei dati del libro matricola**

⇒ da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore

➤ **Omessa comunicazione contestuale relativa a:**

- assunzione di lavoratori subordinati
- instaurazione di rapporti coordinati e continuativi
- instaurazione di tirocini di formazione e orientamento

⇒ da 100 a 500 euro per ogni lavoratore

➤ **Omessa comunicazione entro 5 giorni:**

- della proroga del termine
- della trasformazione del rapporto
- della cessazione del rapporto

⇒ da 100 a 500 euro per ogni lavoratore

➤ **Omessa comunicazione, entro il giorno venti, da parte delle imprese fornitrici, delle assunzioni, proroghe e cessazioni di rapporti di lavoro effettuate nel mese precedente**

⇒ da 50 a 250 euro per ogni lavoratore

➤ **Mancata osservanza delle modalità di trasferimento dati**

⇒ da 100 a 500 euro per ogni lavoratore

ACCREDITAMENTO

➤ Definizione

Presupposto affinché un operatore pubblico o privato possa erogare servizi al lavoro nell'ambito regionale di riferimento, anche mediate l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché per la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai servizi di incontro tra domanda e offerta

➤ Principi che deve rispettare la normativa regionale per l'accREDITAMENTO

- rispetto degli indirizzi di politica attiva del lavoro definiti ai sensi dell'art.3 del d.lgs. n.181 del 2000;
- effettiva libertà di scelta dei cittadini nell'ambito di una rete di operatori qualificati;
- rispetto di *standard* qualitativi omogenei a livello nazionale con riguardo all'accertamento dello stato di disoccupazione ed al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
- costituzione di reti di servizi per ottimizzare le risorse;
- connessione con la BCNL;
- raccordo col sistema regionale di accreditamento degli organi di formazione;
- forme di cooperazione fra i servizi pubblici e operatori privati autorizzati o accreditati al fine di realizzare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, per la lotta alla disoccupazione di lunga durata, per l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, per il sostegno alla mobilità geografica del lavoro

OBBLIGHI COMUNI A TUTTI I SOGGETTI ACCREDITATI O AUTORIZZATI E REGIME SANZIONATORIO

- **tutela della riservatezza dei dati personali dei lavoratori**
 - con apposito decreto ministeriale verranno definiti gli aspetti relativi alla diffusione delle informazioni e relative alle modalità con le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati

- **divieto di campagne informative in forma anonima o da parte di soggetti non autorizzati o accreditati**
 - ⇒ **sanzione:**
 - amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro

- **divieto di indagini non rilevanti ai fini della valutazione della professionalità dei lavoratori e di trattamenti discriminatori**
 - ⇒ **sanzione:**
 - art. 38 st. lav.;
 - nei casi più gravi, sospensione dell'autorizzazione;
 - in caso di recidiva, revoca dell'autorizzazione

- **divieto di esigere direttamente o indirettamente compensi dal lavoratore**

salvo che per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati non dispongano in senso contrario i contratti collettivi

 - ⇒ **sanzione (in caso di avvio a prestazioni di lavoro, mediante contratto di somministrazione):**
 - pena alternativa dell'arresto non superiore a un anno e dell'ammenda da 2.500 a 6.000 euro;
 - cancellazione dell'albo

BORSA NAZIONALE DEL LAVORO

➤ Finalità

- sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali
- liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e consultabile in qualunque punto della rete
- possibilità per lavoratori e imprese di inserimento diretto di nuove candidature o richieste, senza alcun intermediario

➤ Articolazione dei servizi

● Livello nazionale

- definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio
- interoperabilità dei sistemi regionali
- definizione dell'insieme delle informazioni

● Livello regionale

- integrazione dei sistemi pubblici e privati sul territorio
- definizione e realizzazione del modello di servizi al lavoro
- cooperazione alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione

➤ Decreto di attuazione

- entro 30 giorni, per la definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio

Tipologie

- a tempo determinato (ex lavoro interinale)
- a tempo indeterminato (*staff leasing*)

➤ SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Ipotesi consentite

Ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferite all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Limiti quantitativi all'utilizzo possono essere introdotti dai contratti collettivi

➤ STAFF LEASING

Ipotesi consentite

- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;
- per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- per attività di *marketing*, analisi del mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- per la gestione di *call-center*, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree particolari rientranti nel campo di operatività dei Fondi strutturali comunitari;
- per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazione o smontaggio di impianti e macchinari per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa
- nelle ipotesi previste di contratti collettivi nazionali o territoriali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Divieti

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi relativi a lavoratori adibiti a mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di cassa integrazione, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce la fornitura;
- da parte di imprese che non dimostrino di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 626 del 1994

Entrata in vigore

dalla data di entrata in vigore del decreto, che abroga la legge n. 1369 del 1960 e gli artt. 1–11 della legge n. 196 del 1997. In particolare, si può subito ricorrere alla somministrazione nel settore agricolo ed edile, prima soggetti a limitazioni

Regime transitorio

- le imprese fornitrici di lavoro temporaneo, già autorizzate possono svolgere l'attività di somministrazione di manodopera. A un decreto ministeriale da emanarsi entro 30 giorni è rimesso il raccordo con la nuova disciplina (art. 86, 6° comma);
- per la somministrazione a termine rimangono valide le esigenze temporanee individuate dai contratti collettivi fino alla loro scadenza. Non vi è, invece, alcun riferimento ai limiti quantitativi previsti dai contratti vigenti, che dunque cessano di produrre effetto

Durata

- a termine
- a tempo indeterminato

Forma

— scritta *ad substantiam* con indicazione dei seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori richiesti; la ragione tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva che legittima il ricorso alla somministrazione di manodopera, in forma temporanea o a tempo indeterminato;
- l'indicazione di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- la data di inizio e la durata prevista del contratto;
- l'inquadramento e le mansioni alle quali i lavoratori saranno adibiti;
- il luogo e l'orario di lavoro;
- il trattamento economico e normativo previsto;
- l'obbligo dell'impresa fornitrice di assolvere gli oneri retributivi e previdenziali;
- l'obbligo dell'utilizzatore di comunicare all'agenzia i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili
- l'obbligo di assolvere gli oneri retributivi e contributivi in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, con diritto di rivalsa nei confronti di quest'ultima



CONTRATTO DI LAVORO TRA SOMMINISTRATORE E LAVORATORE

Durata

- a termine
⇒ applicabilità del d.lgs. n. 368 del 2001, per quanto compatibile
- a tempo indeterminato
⇒ disciplina generale del rapporto di lavoro subordinato

Trattamento economico e normativo

- non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (con eccezione per i lavoratori svantaggiati)
- in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per i periodi non lavorati
⇒ indennità di disponibilità, determinata dal contratto collettivo o da decreto ministeriale
- responsabilità solidale dell'utilizzatore

Potere direttivo e organizzativo ⇒ utilizzatore

Potere disciplinare ⇒ somministratore

Mutamento di mansioni

⇒ obbligo di comunicazione dell'utilizzatore. In mancanza, responsabilità esclusiva per differenze retributive e risarcimento del danno

Contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi

⇒ nelle misura e con i criteri previsti per il settore terziario, salvo che per i lavoratori impiegati nel settore agricolo e domestico, ai quali si applicano gli oneri contributivi del settore specifico;
⇒ responsabilità solidale dell'utilizzatore per il versamento

SOMMINISTRAZIONE E LAVORATORI SVANTAGGIATI

➤ Definizione di lavoratore svantaggiato

- qualsiasi persona che abbia difficoltà ad entrare nel lavoro, senza assistenza, ai sensi dell'art.2, lettera f del Regolamento CE n. 2204/2002 della Commissione relativo all'applicazione degli artt. 87 e 88 del Trattato CE:
 - giovane con meno di 25 anni o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e che non abbia ancora ottenuto il primo impiego;
 - migrante che si sposti o si sia spostata all'interno della Comunità o divenga residente per assumervi un lavoro;
 - persona appartenente ad una minoranza etnica di uno stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa;
 - persona che desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione per almeno due anni;
 - persona adulta che viva sola con uno o più figli a carico;
 - persona priva di un titolo di studio di livello secondario superiore, priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
 - persona con più di 50 anni priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
 - disoccupato di lungo periodo

➤ Condizioni di deroga al regime generale

- durata del contratto non inferiore a sei mesi;
- predisposizione di un piano individuale di inserimento lavorativo;
- previsioni di interventi formativi;
- designazione di un tutor che assista il lavoratore (art. 13, comma 1).

➤ Trattamento retributivo

- possibilità di detrazione delle eventuali indennità e sussidi da questo percepiti (indennità di mobilità, di disoccupazione);
- possibilità di determinare la contribuzione previdenziale dovuta detraendo i contributi figurativi

➤ Sanzioni per il lavoratore

In caso di:

- rifiuto del lavoratore di essere avviato a un progetto di reinserimento o a un percorso formativo
- rifiuto di un'offerta di un lavoro con un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto al livello cui appartenevano le mansioni da ultimo svolto
 - ⇒ decadenza dai trattamenti di mobilità, di disoccupazione e da ogni altro sussidio relativo allo status di disoccupato, se il lavoratore in corso di formazione sono congrui rispetto alla qualificazione già raggiunta dal lavoratore e si svolgono in luogo raggiungibile in 80 minuti dal luogo di residenza con mezzi pubblici (art. 13, comma 3).

➤ Operatività

- necessità di apposita convenzione tra agenzie di somministrazione e enti territoriali, in attesa delle norme regionali che disciplinino la materia



SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE E FRAUDOLENTA

- **agenzia di somministrazione non autorizzata**
 - ⇒ **sanzione penale:**
 - **somministratore:** ammenda di 5 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro
 - **utilizzatore:** ammenda di 5 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione
 - Con sfruttamento di minori: arresto fino a 18 mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo
 - ⇒ **sanzione civile:**
 - costituzione giudiziale del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, su ricorso del lavoratore
 - ⇒ **sanzione amministrativa:**
 - da 250 a 1250 euro a carico di somministratore non autorizzato e utilizzatore

- **somministrazione effettuata al di fuori delle ipotesi consentite**
 - costituzione giudiziale del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, su ricorso del lavoratore;
 - sanzione amministrativa da 250 a 1250 euro per somministratore e utilizzatore

- **violazione dell'obbligo di forma scritta del contratto di somministrazione**
 - nullità del contratto; i dipendenti sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore;
 - sanzione amministrativa da 250 a 1250 euro per somministratore e utilizzatore

- **violazione dell'obbligo del somministratore di comunicare per iscritto al lavoratore inizio e durata prevedibile dell'attività lavorativa**
 - sanzione amministrativa da 250 a 1250 euro

- **somministrazione fraudolenta ⇒ con finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo**
 - sanzioni penali di cui all'art. 18
 - ammenda 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione, a carico di somministratore e utilizzatore

- **chi percepisce compensi da parte dei lavoratori per avviarli alla somministrazione**
 - arresto fino a 1 anno o ammenda da 2500 a 6000 euro



SOMMINISTRAZIONE E APPALTO

- **Somministrazione di lavoro lecita**
fornitura di manodopera effettuata:
 - dalle agenzie autorizzate
 - nel rispetto delle ipotesi previste dalla legge

- **Somministrazione di lavoro illecita**
fornitura di manodopera effettuata:
 - da soggetti non autorizzati
 - al di fuori delle ipotesi consentite
 - in forza di pseudo-appalti (contratti che formalmente hanno come oggetto l'esecuzione di un'opera o un servizio, ma che in realtà nascondono una mera fornitura di lavoro)

- **Appalto**
esecuzione di opera o servizio con propria organizzazione dei mezzi necessari
Indici di genuinità:
 - esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati dall'appaltatore
 - assunzione del rischio di impresa

- **Appalto di servizi**
 - obbligazione solidale per il trattamento retributivo e contributivo, nel limite di un anno dalla cessazione dell'appalto

- **Appalto di opere**
 - il committente risponde verso i lavoratori utilizzati nell'appalto solo nei limiti del debito che ha verso l'appaltatore (art. 1676 c.c.)



DISTACCO

➤ **Requisiti**

- **temporaneità del distacco**
- **interesse del distaccante**

➤ **Trattamento economico e normativo**

⇒ **a carico del distaccante**

➤ **Distacco con mutamento di mansioni**

⇒ **consenso del lavoratore**

➤ **Distacco ad unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito**

⇒ **ragioni tecniche, organizzative, produttive, sostitutive**



TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA

- **L'autonomia funzionale del ramo d'azienda non è più preesistente al trasferimento ma deve essere valutata all'atto del trasferimento del ramo stesso da parte del cedente e del cessionario**
- **Se l'alienante stipula con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera il regime di solidarietà di cui all'art. 1676 c.c.**

LAVORO INTERMITTENTE

➤ **Definizione**

Attività resa a chiamata del datore di lavoro

- può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato
- può prevedere o non prevedere l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata. Se lo prevede, è corrisposta un'indennità di disponibilità

➤ **Ammissibilità**

Ipotesi oggettive

- esigenze individuate dai contratti collettivi, o in via provvisoriamente sostitutiva, da decreto ministeriale dopo sei mesi dall'entrata in vigore

Ipotesi soggettive, in via sperimentale

- soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni
- lavoratori con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo, iscritti alle liste di mobilità e di collocamento

Ipotesi vietate

- sostituzione di lavoratori in sciopero
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, in unità produttive:
 - dove si è proceduto a licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti;
 - dove è operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto alla CIG
- per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi

➤ **Forma scritta**

ad probationem dei seguenti elementi:

- durata e ipotesi, oggettive e soggettive, che consentono la stipulazione del contratto
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore
- preavviso di chiamata, comunque non inferiore a un giorno
- trattamento economico e normativo
- forme e modalità per la richiesta datoriale della prestazione
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità
- misure di sicurezza specifiche

➤ **Disciplina del rapporto**

Divieto di trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto ai lavoratori di pari livello, a parità di mansioni

➤ **Periodo di disponibilità**

Non è riconosciuto alcun diritto, né matura alcun trattamento economico e normativo, salva l'indennità di disponibilità

➤ **Computabilità in organico**

in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto

LAVORO RIPARTITO

➤ **Definizione**

- Contratto con cui due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica prestazione di lavoro

➤ **Forma scritta**

- **ad probationem** dei seguenti elementi:
 - misura percentuale e collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei due lavoratori
 - luogo di lavoro
 - trattamento economico e normativo
 - misure di sicurezza specifiche

➤ **Trattamento economico e normativo**

- non deve essere complessivamente meno favorevole a quello dei lavoratori di pari livello

➤ **Diritto di assemblea**

- 10 ore annue complessive

➤ **Sopravvenuta impossibilità di uno o entrambi i lavoratori**

- la sostituzione da parte di terzi è consentita previo consenso del datore di lavoro

➤ **Rischio dell'inadempimento**

- grava su ciascun lavoratore

➤ **Termine del rapporto**

- in caso di licenziamento o dimissioni di uno dei due lavoratori;
 - ⇒ il datore di lavoro può richiedere all'altro coobbligato la trasformazione in normale contratto di lavoro subordinato

➤ **Regime contributivo**

- equiparazione ai lavoratori part time per il versamento dei contributi;
- calcolo contributivo mensile con conguaglio a fine anno;
- assegno per il nucleo familiare erogato senza obbligo di versamento dei contributi

PART TIME

➤ Lavoro supplementare

- ❖ **solo nel part time orizzontale, anche a tempo determinato**
- ❖ **richiesta datoriale di effettuare lavoro supplementare**
 - se consentito dal contratto collettivo:
 - ⇒ nel rispetto di causali e limiti dallo stesso previste, senza necessità del consenso del lavoratore;
 - se non previsto e regolamentato dal contratto collettivo:
 - ⇒ con il consenso del lavoratore
- ❖ **violazioni dei limiti previsti dal contratto collettivo**
 - ⇒ regime sanzionatorio definito dagli stessi contratti

➤ Lavoro straordinario

- nel part time verticale e misto, anche a tempo determinato
- applicabilità della disciplina di cui al d.lgs. n. 66 del 2003

➤ Clausole flessibili ed elastiche

❖ Clausole flessibili

- consentono di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa

❖ Clausole elastiche

- consentono di variare in aumento la durata della prestazione nel part time verticale o misto

❖ Requisiti delle clausole elastiche o flessibili

- devono essere formalizzate in un patto scritto, contestuale o successivo al contratto di lavoro, con possibilità di assistenza di un rappresentante sindacale;
- comportano il diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve diverse intese fra le parti;
- comportano il diritto a una compensazione (maggiorazione retributiva o altro beneficio, nella misura o nelle forme stabilite dai contratti collettivi).
- Compete ai contratti collettivi, anche aziendali fissare:
 - condizioni e modalità in base alle quali il datore di lavoro può stabilire clausole elastiche o flessibili;
 - limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione
- In mancanza di contratti collettivi
 - ⇒ rinvio all'autonomia individuale
- Violazione dei limiti
 - ⇒ emolumento a titolo di risarcimento del danno

❖ **Non è più previsto il diritto del lavoratore al ripensamento, mediante denuncia del patto scritto**

PART TIME

- **Nuova assunzione a tempo pieno**
 - il datore di lavoro non è più obbligato a riconoscere un diritto di precedenza ai lavoratori a tempo parziale che hanno fatto domanda di trasformare in full time il loro rapporto.

- **Nuova assunzione a tempo parziale**
 - il datore di lavoro non è più obbligato a motivare il rifiuto della trasformazione da tempo parziale a tempo pieno

- **Passaggio da tempo pieno a tempo parziale**
 - è sufficiente la convalida della Direzione provinciale del lavoro, senza assistenza di un rappresentante sindacale aziendale

- **Il contratto non deve più essere spedito alla direzione provinciale del lavoro**

APPRENDISTATO

TIPOLOGIE

1) per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

- **Finalità**
conseguimento di una qualifica professionale
- **A chi si rivolge**
i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni
- **Durata**
determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, e comunque non superiore a 3 anni.

2) professionalizzante

- **Finalità**
conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali
- **A chi si rivolge**
 - soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni;
 - 17 anni per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53
- **Durata**
stabilita dai contratti collettivi in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, comunque non inferiore a 2 e non superiore a 6 anni

3) per l'acquisizione di un diploma o di percorsi di alta formazione

- **Finalità**
conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore
- **A chi si rivolge**
 - soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni;
 - 17 anni per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53
- **Regolamentazione e durata**
di competenza regionale, in accordo per gli aspetti della formazione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, le Università e le altre istituzioni formative

DISCIPLINA DELLE PRIME DUE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

➤ Principi comuni

- forma scritta del contratto, contenente indicazione:
 - della prestazione lavorativa oggetto del contratto,
 - del piano formativo individuale
 - della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale;
- divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c.;
- divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;

per il solo apprendistato professionalizzante

- possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante, nel rispetto del limite massimo di durata

➤ Aspetti formativi

rimessi alle Regioni nel rispetto dei seguenti principi:

- per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione:
 - a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53 del 2003;
 - b) previsione di un monte ore di formazione, esterna ed interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale, secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge n. 53 del 2003;
 - c) rinvio ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalla Regioni competenti;
 - d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- per l'apprendistato professionalizzante:
 - a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
 - b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
 - c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- comuni alle due tipologie:
 - a) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
 - b) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate

PRINCIPI COMUNI A TUTTE LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

➤ Limiti numerici di utilizzo

- 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro;
- per le imprese artigiane continuano ad applicarsi i limiti di cui all'art. 4, legge n. 443 del 1985

➤ Inquadramento degli apprendisti

- la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto

➤ Computabilità degli apprendisti

- esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

➤ Incentivi economici

- subordinati all'effettiva verifica della formazione, secondo modalità definite con decreto ministeriale. Il datore di lavoro versa i contributi maggiorati del 100% in caso di mancato raggiungimento della finalità formativa per sua colpa

➤ Disciplina previdenziale e assistenziale

- Continua ad applicarsi quella in vigore (l. n. 25 del 1955).

➤ Entrata in vigore

- Solo dall'introduzione della regolamentazione regionale sui profili formativi e del decreto ministeriale che definisce le modalità di riconoscimento dei crediti formativi acquisiti con la qualifica professionale.
- Rinvio ai contratti collettivi anche aziendali per le modalità di erogazione della formazione aziendale per la I e la II tipologia di apprendistato.
- In via transitoria si applica la disciplina vigente

CONTRATTO DI INSERIMENTO

➤ Finalità

- l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
- sostituisce il contratto di formazione e lavoro, che rimane in vigore per il pubblico impiego anche se con incentivi economici riservati solo ai lavoratori svantaggiati (art. 86, comma 9 e 59, comma 3)

➤ A chi si rivolge

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata fino a 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografia in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

➤ Da chi può essere stipulato

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- fondazioni;
- enti di ricerca, pubblici e privati.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

➤ **Condizione per l'assunzione**

- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti

➤ **Forma**

- Scritta ad substantiam

➤ **Durata**

- non inferiore a 9 mesi e non superiore ai 18 mesi;
- durata massima elevabile a 36 mesi per portatori di handicap grave;
- nella durata si escludono i periodi di servizio militare e civile; maternità

➤ **Disciplina del rapporto**

- si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

➤ **Incentivi**

- **inquadramento del lavoratore:**
 - ⇒ nella categoria fino a due livelli inferiore rispetto a quella spettante, in applicazione del contratto collettivo di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quella da conseguire al termine del progetto di inserimento;
- **economici:**
 - ⇒ in via transitoria, rimangono applicabili quelli previsti per il cfl, solo per i soggetti svantaggiati
- **normativi:**
 - ⇒ esclusione dei lavoratori dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, salva diversa previsione contrattual-collettiva

➤ **Entrata in vigore**

- dopo che saranno definiti i piani individuali di inserimento dalla contrattazione collettiva anche aziendale o dal decreto ministeriale;
- In via transitoria:
 - per i contratti di formazione e lavoro stipulati prima dell'entrata in vigore del decreto continua ad applicarsi la vecchia disciplina;
 - dall'entrata in vigore del decreto non potranno più essere stipulati contratti di formazione e lavoro;
 - i contratti di inserimento godranno, limitatamente ai lavoratori svantaggiati, degli incentivi economici previsti per i contratti di formazione e lavoro sino alla riforma del sistema degli incentivi all'occupazione

LAVORO A PROGETTO

➤ Definizione

Collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione riconducibile:

- **a uno o più progetti specifici**
- **programmi di lavoro o fasi di esso**
determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore **in funzione del risultato**,
 - **nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente**
 - **e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa**

➤ Caratteristiche

Forma scritta ad probationem dei seguenti elementi:

- durata determinata o determinabile della prestazione
- indicazione del progetto, programma o fase di lavoro
- corrispettivo, criteri di determinazione, tempi e modalità di pagamento
- forme di coordinamento della prestazione, nel rispetto dell'autonomia
- misure a tutela della salute e della sicurezza

➤ Esclusioni

- prestazioni occasionali
⇒ **(durata complessiva non superiore a 30 giorni in un anno con lo stesso committente, compenso percepito non superiore a 5.000 euro)**
- professioni intellettuali regolamentate (con iscrizione in albo professionale)
- collaborazioni coordinate e continuative per fini istituzionali, a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche
- componenti degli organi di amministrazione delle società
- partecipanti a collegi e commissioni
- soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia

LAVORO A PROGETTO

➤ **Corrispettivo**

- proporzionato alla quantità e qualità del lavoro;
- deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto

➤ **Diritti del lavoratore a progetto**

- sospensione del rapporto per malattia gravidanza e infortunio, senza alcun corrispettivo
- per malattia e infortunio non c'è proroga del contratto
- per gravidanza proroga del contratto per 180 giorni;
- applicazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (d.lgs. n. 626/94 e successive modifiche)
- art. 64 d.lgs. n. 151 del 2001 su tutela della maternità
- tutela infortuni sul lavoro e malattie professionali
- normativa sul processo del lavoro

➤ **Estinzione del contratto**

- Al momento della realizzazione del progetto o del programma

➤ **Mancanza di progetto o programma**

- Rapporto di lavoro considerato a tempo indeterminato fin dalla costituzione del rapporto

➤ **Operatività**

- Regime transitorio per i co.co.co. in essere:
 - mantengono efficacia fino alla scadenza, comunque non oltre un anno dall'entrata in vigore del decreto
 - possibilità per i contratti collettivi, anche aziendali, di stabilire termini diversi, anche superiori all'anno.

LAVORO ACCESSORIO

➤ **Definizione**

Attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti:

- a rischio di esclusione sociale
- o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro,
- ovvero in procinto di uscite

➤ **Soggetti**

- disoccupati da oltre un anno
- casalinghe
- studenti
- pensionati
- disabili
- soggetti in comunità di recupero
- lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro

➤ **Tipo di attività**

- piccoli lavoro domestici a carattere straordinario
- insegnamento privato supplementare
- piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali, caritatevoli
- lavori di emergenza o di solidarietà

➤ **Retribuzione**

Mediante buoni da 7,5 euro, da presentare agli enti o alle società concessionarie di cui:

- 5,8 euro al lavoratore, esenti da imposizione fiscale e senza incidenza sullo stato di disoccupato o inoccupato;
- 1 euro all'INPS;
- 0,5 euro all'INAIL;
- 0,2 euro per rimborso spese alla società concessionaria

➤ **Durata**

- complessiva, anche con più committenti non superiore a trenta giorni nell'anno solare e, in ogni caso, non dia luogo a compensi superiori a 3 mila euro in un anno.

➤ **Entrata in vigore**

- a seguito dell'individuazione con decreto ministeriale entro 60 giorni degli enti e società concessionarie

PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

➤ Scopo della procedura

- ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro
- agevolare le parti nella individuazione dello strumento contrattuale più adatto al tipo di attività che le parti intendono dedurre in obbligazione
- offrire ai contraenti consulenze in relazione alle modifiche del programma negoziale, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti

➤ Ambito oggettivo di applicazione

- **qualificazione giuridica:**
 - dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto;
 - dei contratti di associazione in partecipazione
- **certificazione:**
 - delle rinunzie e transazioni a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti (solo da parte degli enti bilaterali)
 - del contenuto del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati e da attuare in forma alternativa con i soci lavoratori
 - in sede di stipulazione di contratti di appalto, ai fini della distinzione concreta dall'attività di somministrazione

➤ Organi preposti alla certificazione

Commissioni di certificazione istituite presso:

- enti bilaterali;
- direzioni provinciali del lavoro;
- Università pubbliche e private e fondazioni universitarie, registrate in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro
 - per ottenere la registrazione:
 - ⇒ invio periodico di studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro

➤ Competenza

- **enti bilaterali**
 - ⇒ commissione costituita dalla propria associazione dei datori o dei lavoratori
- **Direzione provinciale del lavoro**
 - ⇒ commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda
- **Università**
 - ⇒ nessun limite

PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

➤ **Caratteristiche e fasi della procedura**

- volontarietà
- carattere sperimentale
- istanza scritta comune delle parti;
- comunicazione dell'inizio del procedimento alla direzione provinciale del lavoro e alle autorità pubbliche nei cui confronti la certificazione produce effetti; tali soggetti possono presentare le loro osservazioni;
- conclusione del procedimento entro 30 giorni, con atto motivato;
- conservazione dei contratti certificati per almeno 5 anni nelle sedi di certificazione;
- rispetto dei codici di buone pratiche e utilizzo di moduli e formulari da adottarsi con decreto ministeriale

➤ **Impugnazione dell'atto di certificazione**

- **Davanti al giudice del lavoro**
previo tentativo obbligatorio di conciliazione presso la commissione di certificazione
 - per erronea qualificazione del contratto;
 - per difformità tra il programma negoziale certificato e sua successiva attuazione
 - per vizi del consenso
- **Davanti al TAR**
 - per violazione del procedimento
 - per eccesso di potere

➤ **Efficacia della certificazione**

- Fino al momento in cui viene accolto il ricorso. Quest'ultimo non ha efficacia sospensiva della certificazione, che rimane opponibile anche agli effetti previdenziali fino alla sentenza

➤ **Decorrenza effetti dell'accertamento giudiziale**

- **Erroneità della qualificazione**
⇒ dal momento della conclusione del contratto
- **Difformità tra programma negoziale e attuazione del rapporto**
⇒ dal momento in cui si è verificata la difformità.

➤ **Operatività**

Subordinata all'emanazione, entro 6 mesi di:

- decreto per l'adozione del codice di buone pratiche
- decreto per predisposizione di moduli e formulari
- decreto per codice di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino

