



**Ordine degli Avvocati
Di Reggio Emilia**



**Ordine dei Consulenti del lavoro
Di Reggio Emilia**

JOBS ACT:

**Le forme di lavoro flessibile tra autonomia e
subordinazione; criteri ed indicatori.
I contratti di lavoro alternativi ai voucher.**



**Ordine degli Avvocati
Di Reggio Emilia**

***I RAPPORTI DI LAVORO
COORDINATO E AUTONOMO
CRITERI DISTINTIVI DALLA
SUBORDINAZIONE***

Prof. Avv. MASSIMO LANOTTE
Associato di Diritto del lavoro
Università di Modena e Reggio Emilia

LA DICOTOMIA LAVORO AUTONOMO/LAVORO SUBORDINATO

La qualificazione legale

Art. 2094 c.c.

*«È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a **collaborare nell'impresa**, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale **alle dipendenze** e sotto la **direzione dell'imprenditore**»*

Art. 2222 c.c.

*«Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'**opera** o un **servizio**, con lavoro prevalentemente proprio e **senza vincolo di subordinazione** nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV»*



LA DICOTOMIA LAVORO AUTONOMO/LAVORO SUBORDINATO

L'interpretazione giurisprudenziale

La c.d. «eterodirezione»

A) Il criterio principale

*«Elemento indefettibile del rapporto di lavoro subordinato - e criterio discreitivo, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo - è il **vincolo di soggezione** personale del prestatore al **potere direttivo** del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di **ordini specifici**, oltre che dall'esercizio di una **assidua attività di vigilanza e controllo** dell'esecuzione delle prestazioni lavorative, inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al loro risultato».*

(da ultimo, Cass. 6.04.2017, n. 8883)



LA DICOTOMIA LAVORO AUTONOMO/LAVORO SUBORDINATO

L'interpretazione giurisprudenziale

La c.d. «eterodirezione»

B) Il criterio sussidiario

«Hanno funzione **meramente indiziaria** altri elementi del rapporto di lavoro (quali, ad esempio, la **collaborazione**, l'**osservanza di un determinato orario**, la **continuità della prestazione lavorativa**, l'**inserimento della prestazione medesima nell'organizzazione aziendale** e il **coordinamento con l'attività imprenditoriale**, l'**assenza di rischio** per il lavoratore e la **forma della retribuzione**), i quali - lungi dal surrogare la subordinazione o, comunque, dall'assumere valore decisivo ai fini della prospettata qualificazione del rapporto - possono, tuttavia, essere valutati globalmente, appunto, come **indizi della subordinazione** stessa, tutte le volte che non ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa di peculiarità delle mansioni» (Cass. 6.04.2017, n. 8883).



LA DICOTOMIA LAVORO AUTONOMO/LAVORO SUBORDINATO

L'interpretazione giurisprudenziale

La subordinazione «attenuata»

Difficoltà di accertare la soggezione al potere direttivo in:

- prestazioni semplici, di contenuto elementare e ripetitivo: *«in relazione a lavorazioni di particolare semplicità e ripetitività, il vincolo di subordinazione (cd. "attenuato") si configura anche laddove il potere direttivo del datore di lavoro si espliciti mediante **istruzioni di carattere generale**, fornite una volta per tutte, all'inizio del rapporto, desumendosi inoltre dalla permanente disponibilità del lavoratore ad eseguire tali istruzioni»* (Cass. 27.11.2002, n. 16805, mansione operaia di lavorazione del porfido per ricavarne cubetti);
- attività di alto contenuto intellettuale e professionale: *«con la maggiore autonomia della prestazione **si riduce il significato del potere direttivo** ed assume, invece, il valore di indice determinante, ai fini dell'accertamento della subordinazione, la destinazione dell'opera prestata ai fini, perseguiti con una data organizzazione aziendale, propri all'impresa»* (Cass. 6.07.2001, n. 9167, informatore farmaceutico).



LA DICOTOMIA LAVORO AUTONOMO/LAVORO SUBORDINATO

L'interpretazione giurisprudenziale

La subordinazione «attenuata»

Badante (Cass. 6.04.2017, n. 8883):

«la ripetitività e semplicità delle mansioni richiedono la necessità solo di istruzioni iniziali»

- obbligatorietà della prestazione;
- necessità dell'espletamento 24 ore su 24 dell'attività di badante, con l'obbligo di prevedere le necessarie sostituzioni (potere organizzativo demandato dal datore di lavoro il quale aveva consentito alla lavoratrice di articolare l'orario lavorativo con la sorella, secondo le esigenze delle medesime, ferma restando la necessità di garantire la continuità dell'assistenza);
- previsione di un corrispettivo fisso parametrato al numero di ore.



LA DICOTOMIA LAVORO AUTONOMO/LAVORO SUBORDINATO

L'interpretazione giurisprudenziale

La subordinazione «attenuata»

Mansioni di restauratrice e rilegatrice (Cass. 8.06.2017, n. 14296):

*«in presenza di una di quelle ipotesi in cui la natura della professione del lavoratore **rende superflua la specificità delle direttive**, il giudice deve verificare la subordinazione sulla base di criteri sussidiari, tenendo conto della concreta organizzazione del lavoro»*

- il datore di lavoro era direttamente responsabile nei confronti dei committenti relativamente al corretto e tempestivo svolgimento delle opere appaltate;
- la lavoratrice era tenuta a rispettare un orario di lavoro stabilito dal datore di lavoro;
- il datore di lavoro., la quale ultima forniva la gran parte dei mezzi e delle strutture per l'espletamento dell'attività.



L'interpretazione giurisprudenziale

La c.d. «eterorganizzazione»

Quando le prestazioni necessarie per il perseguimento dei fini aziendali siano organizzate in maniera tale da non richiedere l'esercizio da parte del datore di lavoro di un potere gerarchico concretizzantesi in ordini specifici e nell'esercizio del potere disciplinare (nel caso di specie, consulente fiscale in uno studio legale tributarista):

- , non possono considerarsi indicativi della natura subordinata del rapporto elementi come la fissazione di un orario per lo svolgimento della prestazione, o eventuali controlli nell'adempimento della stessa, se non si traducono nell'espressione del potere conformativo sul contenuto della prestazione proprio del datore di lavoro;
- la subordinazione deve essere verificata in relazione alla intensità della etero-organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del professionista con quella dello studio, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dall'interesse dello stesso studio, responsabile nei confronti dei clienti di prestazioni assunte come proprie e non della sola assicurazione di prestazioni altrui (Cass. 14.02.2011, n. 3594)



L'interpretazione giurisprudenziale

La c.d. «eterorganizzazione»

Professione medica presso casa di riposo (Cass. 22.05.2013, n. 12572):

- «la prestazione svolta da un medico presso una casa di riposo non può che essere apprezzata avuto riguardo, e al carattere professionale dell'attività espletata che rende superflua una particolare specificazione delle direttive, e alla peculiarità dell'attività cui la stessa s'inserisce»;
- «non possono considerarsi indicativi della natura subordinata dal rapporto elementi come la fissazione di un orario per le visite, o eventuali controlli nell'adempimento della prestazione, se non si traducono nell'espressione del potere conformativo sul contenuto della prestazione proprio del datore di lavoro»;
- «la sussistenza o meno della subordinazione essere verificata in relazione alla intensità della etero - organizzazione della prestazione».



LA DICOTOMIA LAVORO AUTONOMO/LAVORO SUBORDINATO

L'interpretazione giurisprudenziale

Corte cost. 7.05.2015 n. 76

Servizi infermieristici nelle carceri

«Il potere direttivo, pur nelle multiformi manifestazioni che presenta in concreto a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte, si sostanzia nella emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza idonea a svilire l'autonomia del prestatore».

«nella determinazione dei turni, nella vigilanza esercitata sull'operato degli infermieri, nell'obbligo di comunicare i giorni d'assenza, elementi che si potrebbero reputare emblematici della subordinazione, si estrinseca il necessario coordinamento con l'attività dell'amministrazione e con la complessa realtà del carcere, piuttosto che l'autonomia decisionale e organizzativa del datore di lavoro e il potere direttivo e disciplinare caratteristico della subordinazione».



LA DICOTOMIA LAVORO AUTONOMO/LAVORO SUBORDINATO

L'interpretazione giurisprudenziale

Servizi infermieristici nelle carceri – Cass. 24.04.2017 n. 10189

«Il rapporto di lavoro dei medici incaricati presso gli istituti di prevenzione e di pena per le esigenze del servizio di guardia medica è di tipo autonomo, atteso che le modalità concrete del relativo svolgimento - in particolare, l'organizzazione del lavoro secondo il modulo dei turni, l'obbligo di attenersi alle direttive impartite dal direttore del carcere e dal dirigente sanitario - non integrano indici della subordinazione, ma sono espressione del necessario coordinamento, che caratterizza il rapporto, con l'attività dell'Amministrazione e con la complessa realtà del carcere»



LE COLLABORAZIONI

Le collaborazioni organizzate dal committente – art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015

«Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Interpretazioni dottrinali:

- Fattispecie «apparente»;
- Ipotesi di subordinazione «allargata»;
- Fattispecie che rimane esterna alla subordinazione



LE COLLABORAZIONI

Le collaborazioni coordinate e continuative – art. 409 c.p.c. come modificato dall'art. 15

l. n. 81/2017 (c.d. Jobs Act del lavoro autonomo)

«Rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».



LA NUOVA LINEA DI CONFINE TRA LAVORO SUBORDINATO E LAVORO COORDINATO

Ante Jobs Act

Differenziazione quantitativa tra subordinazione e coordinamento, entrambi ricondotti ad un potere unilaterale di limitazione dell'autonomia del prestatore

("coordinamento inteso come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o più in generale nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzate dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore" (così, con formula ricorrente, ex plurimis Cass. 19 aprile 2002, n. 5698; Cass. 25 giugno 2007, n. 14702)

Dopo il Jobs Act

Differenziazione qualitativa: il potere unilaterale sopravvive solo nella subordinazione (e nell'etero-organizzazione); il coordinamento è, invece, necessariamente consensuale



IL LAVORO AUTONOMO «PURO»

Prestazioni d'opera ex art. 2222 c.c.

Prestazioni intellettuali ex art. 2238 c.c.

- Lavoro prevalentemente proprio
- Sia imprenditoriale (artigiani, commercianti) che non imprenditoriale
- Mancanza di subordinazione
- Mancanza di etero-organizzazione
- Mancanza di coordinamento



LE TUTELE DEL LAVORO NON SUBORDINATO

Le collaborazioni organizzate dal committente

Si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato

Eccezioni:

- collaborazioni per le quali i CCNL prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche;
- collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367



LE TUTELE DEL LAVORO NON SUBORDINATO (L. n. 81/2017)

Tutela da clausole contrattuali e condotte abusive

Campo di applicazione: Lavoro autonomo non imprenditoriale; collaborazioni coordinate e continuative

- estensione delle tutele previste dal D. Lgs. 231/02, contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali, sia nei rapporti con altri lavoratori autonomi o imprese, che nei confronti della PA (art. 2);
- nullità delle clausole contrattuali che prevedano:
 - facoltà di modifica unilaterale del contratto da parte del committente;
 - fissazione di termini di pagamento superiori a 60 giorni dalla fattura o richiesta di pagamento;
 - o il rifiuto del committente di stipulare il contratto per iscritto.
- l'applicazione dell'art. 9 della L. 192/98 in materia di abuso di dipendenza economica; (art. 3);
- l'attribuzione al lavoratore dei diritti di utilizzazione economica delle invenzioni realizzate nel corso dell'esecuzione della prestazione (art. 4);



LE TUTELE DEL LAVORO NON SUBORDINATO (L. n. 81/2017)

Tutele sociali e assistenziali

Campo di applicazione: collaboratori iscritti alla Gestione separata INPS, assegnisti, dottorandi di ricerca

- Riconoscimento della DIS-COLL a partire dal 1.01.2017

Campo di applicazione: lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS

- Congedo parentale: viene aumentato nella durata da tre mesi a sei mesi, e potrà essere fruito entro i primi tre anni di vita del bambino;
- Malattia: equiparati alla degenza ospedaliera i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100%;
- Maternità: L'indennità sarà erogata a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa;



LE TUTELE DEL LAVORO NON SUBORDINATO (L. n. 81/2017)

Tutele sociali e assistenziali

Segue:

- Sospensione attività in caso di gravidanza, malattia e infortunio: sospensione, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente;
- Sostituzione lavoratrici in maternità: possibilità, previo consenso del committente, di sostituzione delle lavoratrici autonome in maternità da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto
- Sospensione versamento contributi per malattia e infortunio gravi (di durata superiore a 60 giorni): per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di due anni



LE TUTELE DEL LAVORO NON SUBORDINATO (L. n. 81/2017)

Misure fiscali

Integrale deducibilità:

- delle spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazioni di alimenti e bevande;
- entro il limite di € 10.000 annui, delle spese per partecipazione a master e corsi di aggiornamento/formazione professionale e di iscrizione a convegni o congressi, comprese le spese di viaggio e soggiorno;
- entro il limite di € 5.000 annui, delle spese per servizi di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'autoimprenditorialità erogati da organismi accreditati;
- dei premi assicurativi relativi a polizze assicurative stipulate contro il rischio di mancato pagamento delle prestazioni svolte



Il lavoro occasionale subordinato

- Contratto a termine
- Contratto intermittente («a chiamata»);
- Contratto di somministrazione di lavoro

Il lavoro autonomo occasionale

- Collaborazione occasionale
- Prestazione d'opera o servizio occasionale

Aspetti comuni:

- Assenza di continuità
- Necessità di qualificazione della fattispecie in termini di autonomia/subordinazione

Tutele:

- Conseguenti alla qualificazione del rapporto



Precedenti:

- Lavoro accessorio (d.lgs. N. 276/2003, l. n. 92/2012; d.lgs. n. 81/2015)

Nuova disciplina (d.l. 50/2017)

- Libretto famiglia
- Contratto di prestazione occasionale

Caratteristiche:

- Definizione di occasionalità in termini di compensi/ore lavorate;
- Mancanza di qualificazione delle prestazioni in termini di autonomia/subordinazione

Tutele:

Indipendentemente dalla qualificazione del rapporto:

- Iscrizione alla gestione separata INPS;
- Assicurazione INAIL;
- Diritto al riposo giornaliero, alle pause e al riposo settimanale;
- Salute e sicurezza sul lavoro.





**Ordine dei Consulenti del lavoro
Di Reggio Emilia**

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

**Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)**

**Borgo della Salnitara, 3
43121 PARMA (PR)**

Dott. MATTEO MARMIROLI

Consulente del lavoro

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - Capo III del D.Lgs n. 81/2015 artt. da 19 a 29.

Si tratta di un **contratto flessibile con forma scritta** (fatte salve alcune specifiche esclusioni), molto utilizzato dai datori di lavoro unitamente alla somministrazione a tempo determinato. Il D.Lgs. 81/2015, dall'art. 19 a 24, ha definitivamente posto le basi per la sostanziale liberalizzazione dello strumento contrattuale rispetto alle norme precedenti (L. 230/1962 e D.Lgs. 368/2001, D.L. 78/2014).



Il contratto a termine può essere infatti stipulato **senza dovere ricorrere ad alcuna giustificazione causale** (es. **picco, esigenze produttive, tecniche, organizzative**) di «antica memoria» e può essere utilizzato anche per esigenze **NON temporanee**, purché entro i limiti stabiliti dalla legge.



Rimane comunque possibile inserire una causale «**sostitutiva**» che risulta anche utile alla diminuzione del costo (**meno 1,40% aliq. Inps destinato alla Naspi**) e per le possibili agevolazioni contributive nelle aziende con meno di 20 dipendenti per sostituzione di maternità/congedi parentali (sgravio del 50% dei contributi INPS/INAIL per max 12 mesi).

LA DURATA MASSIMA.

L'art. 19, co. 1 D.lgs. 81/2015 dispone: «**al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi**».



L'articolo 19, co. 2: specifica che: «la durata dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale**, e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i 36 mesi**». Regola non applicabile ai contratti stagionali.

L'articolo 19, co. 3: prevede la possibilità di sottoscrivere un contratto in deroga presso la DTL (oggi ITL) per una durata massima di altri 12 mesi (superati i 36 previsti ex lege).

LA DURATA MASSIMA.

Ma cosa significa mansioni di pari livello o equivalenti e categoria legale?

Il riferimento a “mansioni di pari livello e categoria legale”, mentre nella precedente disposizione il riferimento era a “qualunque mansione”, parrebbe avere un connotato meno restrittivo per il datore di lavoro (Circ. Fondazione e Studi CDL n. 14 del 14/07/2015).

Possibili utili riferimenti:

- a) art. 2103 c.c. « (...) *mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.*
- b) **CCNL** che stabilisce che l'inquadramento dei lavoratori nelle categorie (o livelli) viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili.
- c) **declaratorie del CCNL** che determinano, per ciascuna categoria, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa;
- d) i **profili professionali**, distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, che descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate;
- e) il codice classificazione Istat della mansione inserito in Unilav al momento dell'assunzione (<http://cp2011.istat.it/>);
- f) il manuale della Qualità dell'azienda (che spesso dettaglia con dovizia di particolari, i contenuti qualificanti delle varie mansioni).



LA DURATA MASSIMA.

Nel computo del termine di 36 mesi vanno considerati anche periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, **nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.**

L'articolo 34 del D. Lgs. 81/2015 dispone che, in caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III (che regola il contratto a termine) per quanto compatibile e, in ogni caso, **con esclusione** delle disposizioni di cui all'art. 19 c. 1, c. 2, c. 3 (vedi supra), art. 21 (che disciplina le proroghe e i rinnovi), art. 23 (che stabilisce il numero complessivo di contratti a tempo determinato) e art. 24 (che regola i diritti di precedenza).

Sulla base di quanto sopra e di quanto già affermato dalle circ. 18 e 32/2012 del Min. Lavoro, non emergono limiti di impiego anche quando il lavoratore, assunto nei 36 mesi precedenti a tempo determinato dall'azienda, «proseguiva» in somministrazione il rapporto di lavoro oltre tale termine.

LA DURATA MASSIMA.

L'impresa utilizzatrice può quindi occupare con contratto di somministrazione lo stesso lavoratore dipendente in precedenza assunto con contratto a termine senza dover osservare il cosiddetto "periodo di stacco" (Min. lav., risposta a quesito – back-office 17 ottobre 2012).

Riflessione: dalla lettura della circ. 32/2012 alcune APL hanno confermato di ritenere possibile la neutralizzazione del periodo di somministrazione quando questo, senza altri intervalli con contratti a tempo det. diretti, sia stato precedente al rapporto di lavoro anche se di durata superiore a 36 mesi. Sempre a parere delle APL, se così non fosse, un contratto a tempo determinato diretto non sarebbe mai attivabile nei confronti dei lavoratori con i quali si sia precedentemente intrattenuto un rapporto in somministrazione a tempo determinato di 36 mesi. Il fenomeno è frequente in tutti i percorsi aziendali di progressiva stabilizzazione (somministrazione + tempo determinato + tempo indeterminato). Tuttavia, considerando che il D.Lgs. 81/2015 all'art. 1 indica che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma «comune» di rapporto di lavoro e volendo evitare profili di elusione finalizzati a realizzare una eccessiva flex del rapporto di lavoro, a parere di chi scrive, è preferibile suggerire **cautela**.



LA DURATA MASSIMA (somministrazione e contratto a termine).

Schema riassuntivo:

- **dopo 36 mesi complessivi di contratto a termine** (anche alternato con la somministrazione), è possibile instaurare con lo stesso lavoratore, solo un rapporto di somministrazione a tempo determinato;
- **dopo una somministrazione a tempo determinato di 36 mesi**, appare rischiosa la possibilità di instaurare un contratto a termine diretto tra utilizzatore con lo stesso lavoratore per mansioni di pari livello o categoria (si suggerisce quindi cautela).

Come chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 18 del 18.07.2012, “il periodo massimo di 36 mesi, è **derogabile dalla contrattazione collettiva**». Esempio: l’art. 4 del Titolo I Sez. 4^a CCNL Industria Metalmeccanica privata che fissa in 44 mesi, considerando sia i periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che i periodi di missione con contratto di somministrazione, il tetto massimo di impiego del lavoratore.



LE PROROGHE, LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO E GLI STACCHI.

Proroghe (art. 21): Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per la stessa attività lavorativa, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi e, comunque, per un massimo di **cinque volte nell'arco di trentasei mesi** a prescindere dal numero dei contratti. Il (Min. lavoro con la circ. 18/2014 ha confermato che non è più necessaria la condizione che la proroga sia riconducibile alla stessa attività lavorativa o stesse mansioni o mansioni equivalenti o comunque alle mansioni svolte in applicazione della disciplina di cui all'art. 2103 c.c..

La proroga può quindi riguardare ragioni e/o mansioni diverse.

Apparato sanzionatorio: qualora il numero delle proroghe sia superiore al previsto, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.



LE PROROGHE, LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO E GLI STACCHI.

32

Prosecuzione (art. 22): Fermi i limiti di durata massima (36 mesi), se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro, oltre a prestare attenzione alla comunicazione di prosecuzione del rapporto da consegnare al lavoratore (suggerimento), è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al:

- 20% fino al decimo giorno successivo
- 40% per ciascun giorno ulteriore (sino al 30° giorno per t.d. < 6 mesi o 50° per t.d. = / > 6 mesi).

	T.D. < 6 mesi		T.D. = / > 6 mesi	
	10 gg	20gg	20gg	> 50°gg
<u>Maggiorazione</u>	20%	40%	40%	STOP

Apparato sanzionatorio: qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.



LE PROROGHE, LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO E GLI STACCHI.

Riassunzione a termine (art. 23): Il lavoratore non può essere riassunto a termine:

- **entro un periodo di dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi;
- **entro venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.

Eccezione: La regola del c.d. «stop & go» non vale per gli stagionali e per i casi individuati dai contratti collettivi nonché per le start up innovative nei primi 4 anni di attività (ex art. 25, D.L. n. 179/2012).

Apparato sanzionatorio: qualora il rapporto di lavoro venga attivato entro i termini suesposti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

IL DIRITTO DI PRECEDENZA

L'art. 24 del decreto ripropone il **diritto soggettivo di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi dalla cessazione del rapporto o rapporti a termine**, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine medesimi. Il diritto di precedenza viene riconosciuto a favore di quel lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi (nel periodo viene considerata anche l'eventuale astensione in maternità).

Sono salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale.



Novità post D.Lgs. 81/2015.

- Il diritto deve essere menzionato in fase di assunzione (si suggerisce nella lettera di assunzione).
- Il lavoratore deve **manifestare espressamente** di voler esercitare il diritto entro 6 mesi dalla data di cessazione prevista del contratto (3 mesi per gli stagionali);
- Il diritto si estingue **dopo 12 mesi** dalla cessazione del contratto.

IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO (c.d. Collegato Lavoro L. 183/201) - CENNI

Impugnazione:

- **120 giorni** dalla scadenza del contratto a termine (con qualsiasi atto scritto);
- entro i **180 giorni successivi alla impugnazione** deve avvenire il deposito del ricorso al GDL o deve esserito il tentativo di conciliazione / arbitrato, in difetto l'impugnazione risulterà inefficace.

Risarcimento in caso di conversione del contratto:

- nei casi di **conversione del contratto a tempo determinato**, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR (criteri di determinazione del nr. di mensilità ex art. 8 della Legge n. 604 del 1966 - l'indennità è onnicomprensiva di ogni danno sofferto dal lavoratore dalla scadenza del termine e la sentenza di conversione (Cass. 7/9/2012 n.14996).

Principali esclusioni (vedi infra).

36

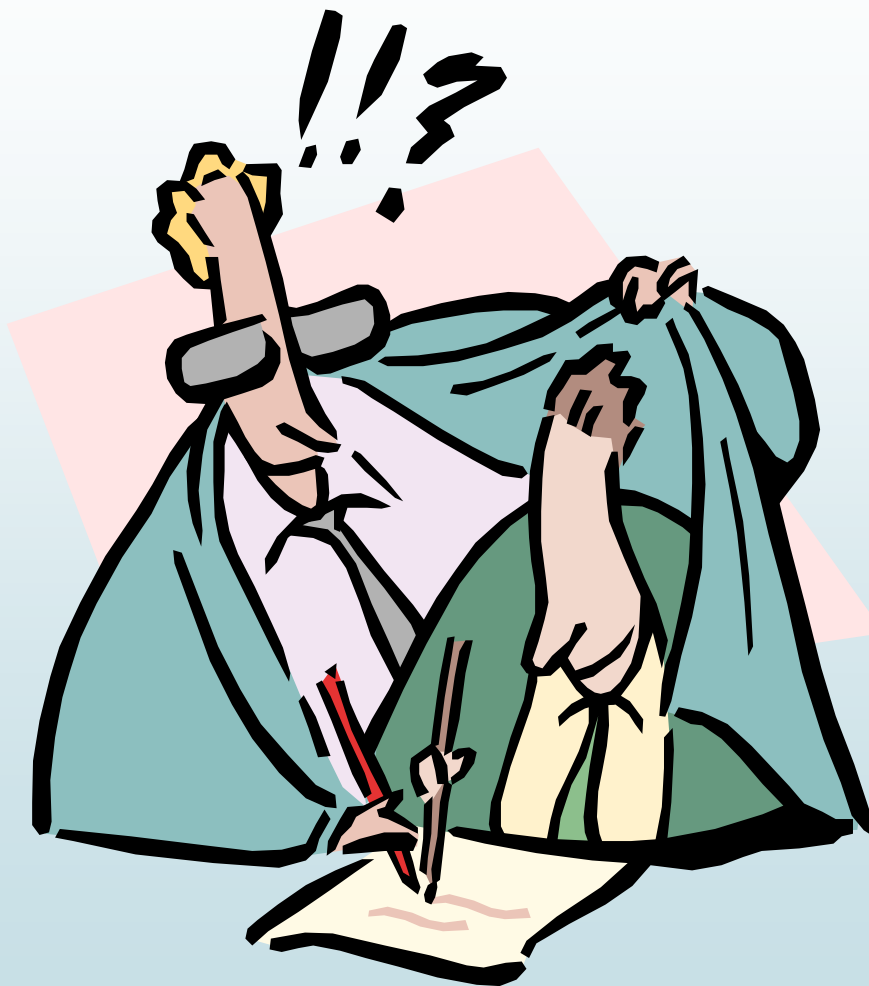
Vengono escluse dall'art. 29 del D.lgs. 81/2015 le seguenti tipologie contrattuali:

- ✓ le assunzioni di lavoratori a termine di **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità** (iscriz. possibile sino al 31.12.2016 - cfr. dell'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223 del 1991) – dal 1.1.2017 **no per lav. lic. coll.**
- ✓ i rapporti di lavoro tra i **datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato** (cfr. art. 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375);
- ✓ i contratti di lavoro a **tempo determinato con i dirigenti** (durata max 5 anni);
- ✓ rapporti 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 CCNL).

Al **personale accademico e al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicali** non si applicano i limiti di durata massima del contratto a tempo determinato, nonché le disposizioni in tema di proroghe e rinnovi.



PROVIAMO ORA A FARE UNA COMPARAZIONE DEGLI ASPETTI MENO «NOTI» DEI DUE ISTITUTI. FOCUS SULLA POSSIBILE SCELTA DA PARTE DELL'AZIENDA.



COMPARAZIONE degli ASPETTI GESTIONALI E DEI COSTI.

	CONTRATTO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DET.	NOTE
Costo selezione	Costo per i colloqui (screening telefonico + 2 colloqui) per 3/5 candidati	Normalmente nessun costo (per missioni > 2/3 mesi)	Significativo risparmio di tempo per il selezionatore e professionalità APL
Liquidità	Pagamento retribuzione e contributi entro i primi 16 gg. dal fine mese.	Pagamento costo fattura a 30/60 gg. da fine mese.	Vantaggio della somministrazione
Costo di gestione della pratica. (APL = M.Up applicato sul costo)	Gestione pratiche Unilav. + Assunzione / B. Paga / CU, pratiche a carico Azienda	Gestione pratiche Unilav. + Assunzione / B. Paga / CU, pratiche a carico APL	Per missioni sino a 2/3 mesi, il lav. somministrato potrebbe essere più economico (il costo di gestione è nel M.Up).
Assenteismo (APL = M.Up applicato sul costo)	costo industriale = (retr. dir. + ind. e diff. + contributi) / lavorato effettivo = € H	Pagamento del lavorato + retribuito standard (festività + ferie + permessi).	Il rischio "assenteismo" è a carico della APL. Grande vantaggio per l'utilizzatore.
Trattamento economico, normativo.	Possibili deroghe con accordi di 2° livello (PDR - Welfare).	Possibili deroghe con accordi di 2° livello (PDR - Welfare).	Spesso i lav. somministrati però arrivano al PDR o al Welfare in maggiore tempo.

COMPARAZIONE degli ASPETTI NORMATIVI 1/2.

	CONTRATTO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DET.	NOTE
Trattamento economico, normativo.	Possibili deroghe con accordi di 2° livello (PDR - Welfare).	Possibili deroghe con accordi di 2° livello (PDR - Welfare).	Spesso i lav. somministrati però arrivano al PDR o al Welfare in maggiore tempo.
Formazione	Formazione diretta (anche tramite gli Enti Formativi di Categoria).	Opportunità di utilizzare i fondi Forma.Temp per finanziare la formazione anche “preventiva” dei lavoratori somministrati (rimborsi per l'azienda formatrice)	Vantaggio per le APL
Durata massima (contratti a tempo determinato e somministrazione)	36 mesi	Al raggiungimento del limite dei 36 mesi previsto per la successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore e per le stesse mansioni, il datore di lavoro può utilizzare ugualmente il medesimo lavoratore con contratto di somm. a tempo determinato (MIN. Lav., 32/2012). Anche senza stacco (Min. Lav., risposta a quesito - back-office 17 ottobre 2012).	Vantaggio per le APL
Stop e Go	20-30 giorni	Nessuno	Vantaggio per le APL

COMPARAZIONE degli ASPETTI NORMATIVI 2/2.

	CONTRATTO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DET.	NOTE
Proroga	5 proroghe	6 proroghe	Vantaggio per le APL
Esclusione dai limiti di computo (soglia)	*** Stagionali, Start Up, CCNL, ecc.	Condizioni Soggettive Ex art. 4 del D.Lgs. 2.3.2012, n. 24 e Regolamento Ce 800/2008 (Lavoratori disoccupati da 6 mesi e percettori amm.ri soc. da 6 mesi, Svantaggiati e Molto Svantaggiati).	Vantaggio per le APL
Comunicazioni al sindacato	Se previste dal CCNL	Ex Lege Annuale + CCNL	Vantaggio del contr. a tempo determinato.
Computo dei lavoratori	Obbligo di computo	I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore a nessun fine, fatta salva la normativa in tema di igiene e sicurezza del lavoro ,.	Vantaggio per le APL
Computo dei lavoratori (collocamento mirato – disabili):	Obbligo di computo	I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore a nessun fine.	Vantaggio per le APL



**Ordine dei Consulenti del lavoro
Di Reggio Emilia**

CLAUSOLE CONTRATTUALI NELLA LIMITAZIONE DELL'USO DEI CONTRATTI FLESSIBILI E POSSIBILI DEROGHE DEI CONTRATTI AZIENDALI. ESEMPLIFICAZIONI CONSEGUENZE SANZIONATORIE.

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)

Borgo della Salnitara, 3
43121 PARMA (PR)

Dott.ssa CRISTINA CAMPANI

Consulente del lavoro

Il Legislatore è intervenuto più volte nel corso degli anni delegando alla contrattazione collettiva applicata dalle Aziende utilizzatrici la possibilità di ampliare il ricorso al tempo determinato ed alla somministrazione definendo nuovi limiti in deroga alla legge.

Il D.Lgs. 81/2015 rafforza le disposizioni già previste dall' art.1 comma7 della L. 183/2014 per incrementare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro nonché riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo.

Il Legislatore ha volutamente rafforzato il margine di intervento della contrattazione collettiva ed aziendale in materia di regolamentazione dell'utilizzo e causali.

CLAUSOLE CONTRATTUALI

Il D.Lgs. n.81/2015 definisce come contratto collettivo :

- **Contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati dalle principali organizzazioni sindacali rappresentative sul territorio nazionale;
- **Contratti collettivi aziendali** stipulati dalle loro rappresentanze sindacali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

La norma per la prima volta fornisce la definizione di contratti collettivi equiparando la contrattazione aziendale e territoriale alla contrattazione nazionale e conferendo legittimità solo ai contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.



LIMITI NUMERICI TEMPO DETERMINATO

Art.23 D. Lgs 81/2015

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori a termine non può superare il tetto del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento se esso sia uguale o superiore al 0,5.

Nel caso di inizio attività in corso d'anno il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione, per i DDL che occupano fino a 5 lavoratori è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. **Esempio** DDL che la 1 gennaio 2017 occupa 38 lavoratori può assumere nel corso del 2017 fino ad 8 lavoratori a tempo determinato (7,6 arrotondato).

ESENZIONI

I Commi 2-3 dell'art.23 del decreto elencano in via tassativa le esenzioni al limite quantitativo del 20%

- Nella fase di avvio di nuove attività, per periodi definiti dai contratti collettivi anche in misure non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- Da imprese start-up innovative di cui all'art.25, commi 2 e 3 del dl n.179/2012 convertito con modificazioni, dalla legge n.221/2012 per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- Per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'art.21 c.2;
- Per specifici spettacoli ovvero programmi telefonici o televisivi;
- Per la sostituzione di lavoratori assenti;
- Con lavoratori di età superiore a 50 anni.

LIMITI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Art.31 c.1 A tempo indeterminato 20% rispetto al numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto

Art. 31 c.2 A tempo determinato è **unicamente** individuato dalla contrattazione collettiva applicato dall'utilizzatore.

Esenzioni: contratto di somministrazione con lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» come individuati con Decreto del Ministero del Lavoro.

I contratti collettivi possono derogare ai limiti previsti dal D.Lgs. 81/2015 in diminuzione o in aumento, nonché stabilire un diverso criterio di conteggio della base occupazionale ad es anziché il 1° gennaio di ogni anno, in alternativa considerare la media in un determinato arco temporale.

ESEMPI

CCNL Chimici-Farmaceutici Industria dal 01.10.2016 l'impresa può utilizzare per i due istituti ~~-contratto a termine e somministrazione-~~ complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Rimane confermato che nel singolo mese può essere utilizzato un numero di lavoratori superiore al 30% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.



Qualora l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5 le aziende possono utilizzare fino ad un massimo di 5, contratto a termine e somministrazione complessivamente intesi.

CCNL Terziario-Distribuzione e Servizi Le assunzioni effettuate con contratto a termine e somministrazione a tempo determinato non possono superare il limite annuo del 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività (art.67 CCNL) la cui durata è consentita fino messa a regime dell'organizzazione e comunque non eccedente i 12 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di 4 contratti a termine, nelle unità da 16 a 30 è consentita la stipula fino a 6 contratti a termine, nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita la stipulazione complessivamente di contratti a termine e somministrazione per 6 lavoratori.

E' possibile per l'azienda, fermo restando, le limitazioni precedenti occupare un numero di lavoratori superiore in un'unità produttiva portando in compensazione del minor numero occupato nelle altre unità produttive.

CCNL Metalmeccanici Artigianato Nelle imprese che occupano fino a 5 dipendenti (comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che apprendisti) è consentita l'assunzione di 2 dipendenti a tempo determinato.

Nelle imprese con più di 5 dipendenti fino a 3 lavoratori a tempo determinato.

CCNL Alimentari Artigianato nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti (lavoratori a tempo indeterminato ed apprendisti) possono essere stipulati fino a 3 contratti a termine, per le imprese con più di 5 è consentita l'assunzione di un lavoratore a termine ogni 2 in forza.

Sono esclusi dal computo i lavoratori con diritto alla conservazione del posto.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni i lavoratori a termine assunti entro i 18 mesi nelle fasi di avvio di nuova impresa, reparto, linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva regionale.



CCNL Alimentari Industria il numero dei contratti a termine non può superare il 25% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi:

- Lavorazioni che a fasi successive richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, rispetto a quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- Operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- Copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- Sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;

- Lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- Attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Il limite percentuale di utilizzo dei contratti a termine del 24% trova applicazione solo per i rapporti di lavoro a termine instaurati antecedentemente l'entrata in vigore della legge 78/2014.



ESEMPIO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Misure di flessibilità del mercato del lavoro. L'azienda è attenta nell'utilizzo delle forme di flessibilità del lavoro offerte dal mercato e ritiene che il confronto con le OOSS e RSU sia utile per valutarne al meglio tutti gli impatti. In tal senso prevede un incontro annuale sull'argomento – nell'ambito di quanto previsto all'articolo 1) – per verificare l'andamento delle varie forme di flessibilità. Al fine di incrementare le opportunità che l'organizzazione può cogliere creando favorevoli premesse allo sviluppo di occupazione, le Parti convergono nel volere ricondurre al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato la misura percentuale di utilizzo massimo di forme di impiego flessibile rappresentate dal rapporto di lavoro a termine e da quello somministrato.

Pertanto si conviene che la misura percentuale di utilizzo massimo del lavoro a termine sia pari al 35%, quella di utilizzo di lavoratori somministrati sia pari al 15%.

Tale percentuale deve essere considerato il limite massimo riferito all'analisi del dato occupazionale al 31.12 di ciascun anno; è quindi alla data indicata che il confronto del n. dei dipendenti in forza a tempo determinato e utilizzati in somministrazione con il n. dipendenti a tempo indeterminato deve rientrare nei parametri percentuali concordati. Le eventuali variazioni in corso d'anno non avranno quindi rilievo rispetto al limite effettivo concordato al 31 dicembre di ogni anno.

Quanto qui disciplinato è da ritenersi in deroga alle norme del vigente Ccnl per le aziende del comparto del CCNL (Art. 3 - Tipologie di rapporto di lavoro - Lett. C e D) ed avendo carattere sperimentale, sarà applicato per gli anni 2016 e 2017. Dall'anno 2018 sarà oggetto di un riesame, durante l'incontro annuale di cui all'articolo 1).

L'azienda conferma che, fatta salva la normale verifica delle oggettive esigenze interne e delle condizioni di mercato, il percorso di progressivo inserimento e stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e/o somministrato, sarà tema tra quelli previsti in sede di confronto annuale con le OO.SS. / RSU.

VIOLAZIONI LIMITI

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art.23 c.4 Il Legislatore ha previsto la sola applicazione di una sanzione amministrativa, **per ciascun lavoratore**, pari a:

- **20 % della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di esso superiore ai 15 gg di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore ad uno;
- **50% della retribuzione** per ciascun mese o frazione di esso superiore ai 15 gg di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno.



CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Apparato sanzionatorio predisposto dall'art.40 del D. Dlgs 81/2015 per quanto concerne la limitazione dei contratti di somministrazione limiti (art.31 c.1-2) **per il solo utilizzatore**, divieti art.33 c.1, contenuti specifici del contratto, oneri di comunicazione e di garanzia di parità di trattamento tra lavoratori somministrati e dipendenti dell'utilizzatore, la cui violazione comporta un sanzione **amministrativa pecuniaria**, da un minimo di 250 euro fino ad un massimo di 1.250 euro.

VIOLAZIONE LIMITI QUANTITATIVI SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

Se si supera il limite, il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore, **da inizio somministrazione**.

ART.13 Definizione

E' un contratto anche a tempo determinato mediante il quale il lavoratore è a disposizione del DDL che può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai CCNL, anche con la possibilità di periodi limitati nell'arco della settimana, mese ed anno.

LIMITAZIONI

- ☐ Può essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età-purché le prestazioni siano svolte entro il 25mo anno di età- e con più di 55 anni.

- ❑ In ogni caso fatta eccezione per i settori del turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto intermittente **è ammesso**, per ciascun lavoratore con il medesimo DDL, per un periodo non superiore a 400 giornate nell'arco di tre anni solari.

In caso di superamento del limite predetto il relativo rapporto si trasforma **a tempo pieno ed indeterminato**.

- ❑ Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo ad eccezione che abbia garantito la propria disponibilità, caso in cui gli spetta la relativa indennità di disponibilità di cui all'art.16 (la misura dell' indennità mensile divisibile in quote orarie) è determinata dai CCNL e non è comunque inferiore all'importo fissato dal decreto del Ministero.

DIVIETI ART.14

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- Sostituzione dei lavoratori in sciopero;
- Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli art. 4 e 24 L. 223/91 che hanno riguardato lavoratori con le medesime mansioni a cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni che interesserebbero i lavoratori con contratto intermittente;
- Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

FORMA ART.15

E' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- Durata ed ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipula;
- Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- Trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità ove prevista;
- Forme e modalità con cui il DDL è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro;
- Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità.

COMUNICAZIONI

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, DDL è tenuto a comunicare la durata alla DTL (ora ITL) mediante sms o posta elettronica.

In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione.

Le novità approvate il 15.6.2017

(legge di conversione del decreto legge 50/2017)

Art. 54-bis Disciplina delle prestazioni occasionali.

Libretto famiglia. Contratto di prestazione occasionale.



In arrivo il lavoro occasionale e i nuovi voucher? Vediamo le prime indicazioni

Il nuovo sistema è strutturato su due tipologie di utilizzo:

prestazioni occasionali **a favore dei privati**

prestazioni occasionali **per imprese e professionisti.**



Vengono introdotte nuove **soglie di compenso e impiego:**

- a) **Compenso ricevuto :** con **referimento alla totalità degli utilizzatori**, i compensi per anno non potranno superare 5.000 euro. Inoltre ogni prestatore, dallo stesso utilizzatore, non potrà ricevere compensi superiori a 2.500 € (per particolari categoria questa soglia è aumentata del 25% - vedi schema).
- b) **Compenso pagato:** ciascun **utilizzatore**, con **referimento alla totalità dei prestatori**, non potrà pagare compensi complessivi superiori a 5.000 euro (max 2.500 per ogni percettore).
- c) **Impiego massimo:** la durata massima sarà pari a **280 ore nell'arco dell'anno (civile).**

Tabella di Comparazione (tratta dal Sole24Ore del 8 Giugno 2017 – pagina 5)

65

	Vecchia Disciplina Voucher	Libretto di Famiglia	Contratto di Prestazione Occasionale
Chi può usarlo	Tutti	Famiglie	Aziende e Prof.
Chi può riceverlo	Tutti	Tutti	Tutti purché il lavoratore non abbia avuto lav. dip. o co.co. nei 6 mesi prec.
Esclusioni (gli apprendisti si contano? I somministrati? I p. time sono pro quota?). Ma la formazione sulla sicurezza?	Appalti di opere e servizi	Nessuna esclusione	Utilizzatori con più di 5 addetti a tempo indeterminato; imprese agricole (salve eccezioni); imprese edili e affini; appalti di opere e servizi.
Attività ammesse	Tutte	piccoli lavori domestici assistenza domiciliare lezioni private	Azienda: tutte Pa: progetti sociali; manifestazioni; attività di emergenza e solidarietà

Tabella di Comparazione (tratta dal Sole24Ore del 8 Giugno 2017 – pagina 5)

66

	Vecchia Disciplina Voucher	Libretto di Famiglia	Contratto di Prestazione Occasionale
Compenso Orario (info non chiarissime da confermare)	10 € lordi/costo (oneri Inps 1,30 + Inail 0,70 + servizio 0,50) = 7,5 € netti	10 € valore nominale meno costo 2 € (Inps: 1,65 €, Inail: 0,25 €, servizio: 0,10 €). Netto 8 €.	9 € valore minimo netto / costo 12,37 € (Inps: 2,97 €, Inail: 0,31 €, servizio: 0,09€). Valore min. in agricoltura vedi CCNL.
Importi Massimi	- Per chi riceve 7.000 € netti (9.333 lordi) percettori di amm.ri soc. 3.000 € netti - Per chi paga: imprenditori e professionisti 2.020 € netti (2.693 lordi)	- Per chi viene pagato: 5.000 € (alcune categorie come studenti < 25 anni, percettori di amm.ri soc., disoccupati da 12 mesi e DID , pensionati vecchiaia e inv., aumento del 25% e 2.500 € per ogni utilizzatore. - Per chi paga: 5.000 € tot. con max 2.500 € per ogni prestatore.	
Metodo di incasso	Riscossione dei voucher presso poste, tabaccai e Inps.	Entro il 15 del mese successivo, l'Inps accredita il compenso sul conto corrente bancario o mediante bonifico domiciliato pagabile presso gli uffici postali.	

Tabella di Comparazione (tratta dal Sole24Ore del 8 Giugno 2017 – pagina 5)

67

	Vecchia Disciplina Voucher	Libretto di Famiglia	Contratto di Prestazione Occasionale
Orario (riferimento al dlgs 66/2003 ma i riposi > ore?)	Non Previsti limiti giornalieri specifici.	Sembra che le ore giornaliere possano essere al massimo 4 continuative (e se non fossero continuative???) e massimo 280 ore nell'anno (eccetto agricoli). Sul punto sarebbe bene chiarire meglio.	
Dove si acquista e come attiva.	Pagamento On Line con F24. • Acquisto da rivenditori e banche • Invio, almeno 60 minuti prima dell'inizio, di sms o e-mail all'Ispettorato del lavoro.	Prevvia registrazione alla piattaforma Inps si effettua pagamento online con F24. • Libretto famiglia: le famiglie possono acquistare il titolo «pre-finanziato» anche presso uffici postali. • “Contratto di prestazione occasionale”: si attiva con una comunicazione all’Inps (web o contact center) <u>almeno un’ora prima</u>; per il libretto la famiglia comunica i dati <u>entro il 3 del mese successivo alla prestazione.</u>	



Sanzioni:

- 1) **Prestazioni** rese dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore (esclusa la Pubblica Amm.ne) con compenso > 2.500 euro -> **il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato !!!!**
- 2) **Prestazioni** rese dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore (esclusa la Pubblica Amm.ne) con durata complessiva > 280 ore anno (civile) -> **il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato !!!!**
- 1) **Violazioni formali / comunicazione:** se l'impresa o il professionista non trasmettono almeno un'ora prima dell'inizio i dati che l'Inps richiede -> Sanzioni Amministrative da 500 a 2.500 euro per ogni «attività» svolta fuori regola (ovviamente si attendono chiarimenti circa il significato di «attività»).

Spazio al confronto ed alle domande



Argomento a latere (eventuale) - Criteri distintivi tra somministrazione e appalto.

Come detto sopra, l'art. 29 D.Lgs. 276/2003 stabilisce che il contratto di appalto di cui all'art. 1655 c.c. differisce dalla somministrazione di lavoro per **l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore**, 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, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa**. Questa impostazione conferma gli elementi previsti dall'art. 1655 c.c. come tipici del contratto d'appalto ma specifica che l'organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore può anche consistere unicamente nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto. **E' comunque determinante che la responsabilità sull'utilizzo dei mezzi rimanga in capo all'appaltatore sul quale deve continuare a gravare il rischio di impresa** (Min. lav., circ. 29.9.2010, n. 34). Negli appalti in cui **l'impiego di mezzi e di strumenti risulta esiguo** rispetto all'impiego di personale dipendente, la distinzione tra appalto e somministrazione deve poter essere ricondotta a queste due diversità riscontrabili nell'oggetto del contratto tra le due entità: l'appalto prevede un “fare”, poiché l'appaltatore si impegna a fornire all'appaltante un'opera o un servizio realizzato attraverso la sua organizzazione di uomini e mezzi; **la somministrazione prevede invece un “dare”**, poiché l'agenzia di somministrazione fornisce la sua forza lavoro ad un soggetto terzo, affinché questa sia adattata al proprio sistema organizzativo ed utilizzata secondo le proprie necessità (Min. lav., circ. 5/2011).

Rischi e apparato sanzionatorio principale.

L'aggiornamento delle sanzioni previste dall'art. 18 del D.Lgs. 276/2003 (in vigore dal 6 febbraio 2016) prevede due tipi di sanzione:

Utilizzazione illecita di manodopera – somministrazione illecita - che ricorre quando si utilizzano prestazioni di lavoro da parte di soggetti non autorizzati – Art. 18 c. 2 Sanzione pari a 50 € per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione con un **minimo di € 5.000 ed un massimo di € 50.000.**