Incontri formativi
ITES A. Pitentino Mantova

Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Mantova
22 marzo 2022

LABOUR CONSULTING SRLTP
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia
Via Pier Carlo Cadoppi, 14 — 42124 REGGIO EMILIA (RE)
Borgo della Salnitrara, 3 — 43121 PARMA (PR)

Dott. M. Marmiroli

Consulente del Lavoro

I **Consulenti del Lavoro** (http://www.consulentidellavoro.it) sono professionisti dell'area giuridico-economica che esplicano le proprie funzioni nella **gestione del personale** sia dal punto di vista amministrativo che organizzativo (gestione delle risorse umane). L'attività prevalente comprende:

- ✓ **genesi, definizione, evoluzione** di un **rapporto di lavoro**, gestione degli aspetti amm.vi (paghe, contributi, adempimenti correlati), economici, giuridici, assicurativi, previdenziali e sociali che esso comporta;
- ✓ supporto alle aziende nella gestione dello **sviluppo organizzativo** (sia in termini evolutivi che in occasione di crisi o difficoltà di mercato);
- ✓ **assistenza e rappresentanza** dell'azienda o dei lavoratori nelle vertenze extragiudiziali (conciliazioni e arbitrati);
- ✓ **assistenza e rappresentanza in sede di contenzioso** con gli istituti previdenziali, assicurativi e ispettivi del lavoro nonché in ambito giudiziario (consulenza tecnica d'ufficio e di parte);
- ✓ **assistenza in sede di contenzioso tributario** presso le commissioni e gli uffici dell'amministrazione finanziaria;
- ✓ **consulenza e assistenza nelle relazioni sindacali** e nei rapporti aziendali (contratti, convenzioni, etc.);
- ✓ funzioni in ambito delle segnalazioni di denuncia di attività di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- ✓ funzioni in ambito di **conciliazione e arbitrato nell'ambito delle controversie di lavoro** (funzioni introdotte dalla legge 183/2010);
- ✓ funzioni di asseverazione della regolarità normativa dei rapporti di lavoro;
- ✓ intermediari abilitati alla trasmissione delle dimissioni in modalità telematica;
- ✓ formazione in ambito giuslavoristico.

Il lavoratore subordinato

- **Art. 2094 Codice Civile**
- È prestatore di lavoro subordinato (1) chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore

Note

- (1) Tratto tipico della subordinazione è l'assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive, con obbligo per il lavoratore di eseguire personalmente la prestazione che si presume effettuata a titolo oneroso.

Il lavoratore subordinato

- **Caratteristiche del lavoratore sub.** (obbligazioni):

- il lavoratore per essere subordinato deve "**spendere**" le proprie energie **sotto la direzione dell'imprenditore** (potere direttivo **-> c.d. eterodirezione consistente nella determinazione del dove, come e quando della prestazione**), all'interno della propria organizzazione lavorativa e secondo la disciplina stabilita.

+

Il lavoratore subordinato

- La **subordinazione non è tuttavia assoluta e può essere graduata al tipo di mansione**, all'inquadramento, alla responsabilità soggettiva del lavoratore, ecc.

Il lavoratore subordinato

- Altri indici, tuttavia **sussidiari**, per valutare il lavoro subordinato sono: la **sistematicità della prestazione** (la prestazione non deve essere occasionale), **l'osservanza di un orario prestabilito**, la **retribuzione a cadenza fissa**, l'assenza (in capo al lavoratore) di una qualsiasi struttura organizzativa propria o del rischio d'impresa (tipico del lav. professionale), **la volontà ed il comportamento delle parti** (accertata nel merito).

Il lavoratore subordinato

- Il datore di lavoro quindi svolge un'attività **d'organizzazione, vigilanza e controllo nonché coordinamento sul lavoratore.**

- **Lavoro subordinato**. La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro ha affermato, con Sentenza n. 16254 del 26 luglio 2011 che l'elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato rispetto all'autonomo risiede nell'**assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia** .. (c.d. **eterodirezione**).

Gli obblighi del lavoratore s.

- **Dispositivo dell'art. 2104 Codice Civile (diligenza)**

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale [1176] (1). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende [2086, 2090, 2094, 2106, 2236].

Note

- (1) L'obbligo di diligenza si sostanzia nell'esecuzione della prestazione lavorativa secondo la particolare natura di essa nonché per l'esecuzione dei comportamenti accessori che si rendono necessari in relazione all'interesse del datore di lavoro a conseguire un'utile prestazione.

Gli obblighi del lavoratore s.

- **Dispositivo dell'art. 2105 Codice Civile (obbligo di fedeltà)**
- Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio [2106, 2125].

Gli obblighi del lavoratore s.

- **Dispositivo dell'art. 2106 Codice Civile (sanzioni disc.)**
- L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (1), secondo la gravità dell'infrazione.

Note

- (1) La sanzione è irrogabile purché vi sia sussistenza ed imputabilità del fatto e adeguatezza della sanzione, ovvero proporzionalità tra infrazione e sanzione.

Gli obblighi del lavoratore s. (sintesi)

GLI OBBLIGHI DEL LAVORATORE

OBBLIGO DI DILIGENZA: il lavoratore deve usare una diligenza che sia rapportata alla natura ed al tipo di mansione svolta e che sia rivolta nell'interesse dell'azienda e di tutti coloro che ci lavorano – art. 2104 c.c. / 1176 c.c.

OBBLIGO DI OBBEDIENZA: deve rispettare le direttive impartite dal Datore di lavoro – 2094 c.c. – 2106 c.c.

3. OBBLIGO DI FEDELTA': deve essere riservato in merito ai procedimenti ed al prodotto aziendale e non divulgare quindi a terzi i c.d. "segreti aziendali" – art. 2105 c.c.

I POTERI DEL DATORE DI LAVORO

POTERE DIRETTIVO: potere di impartire le disposizioni per l'esecuzione (dove, come e quando della prestazione lavorativa) e per la disciplina del lavoro.

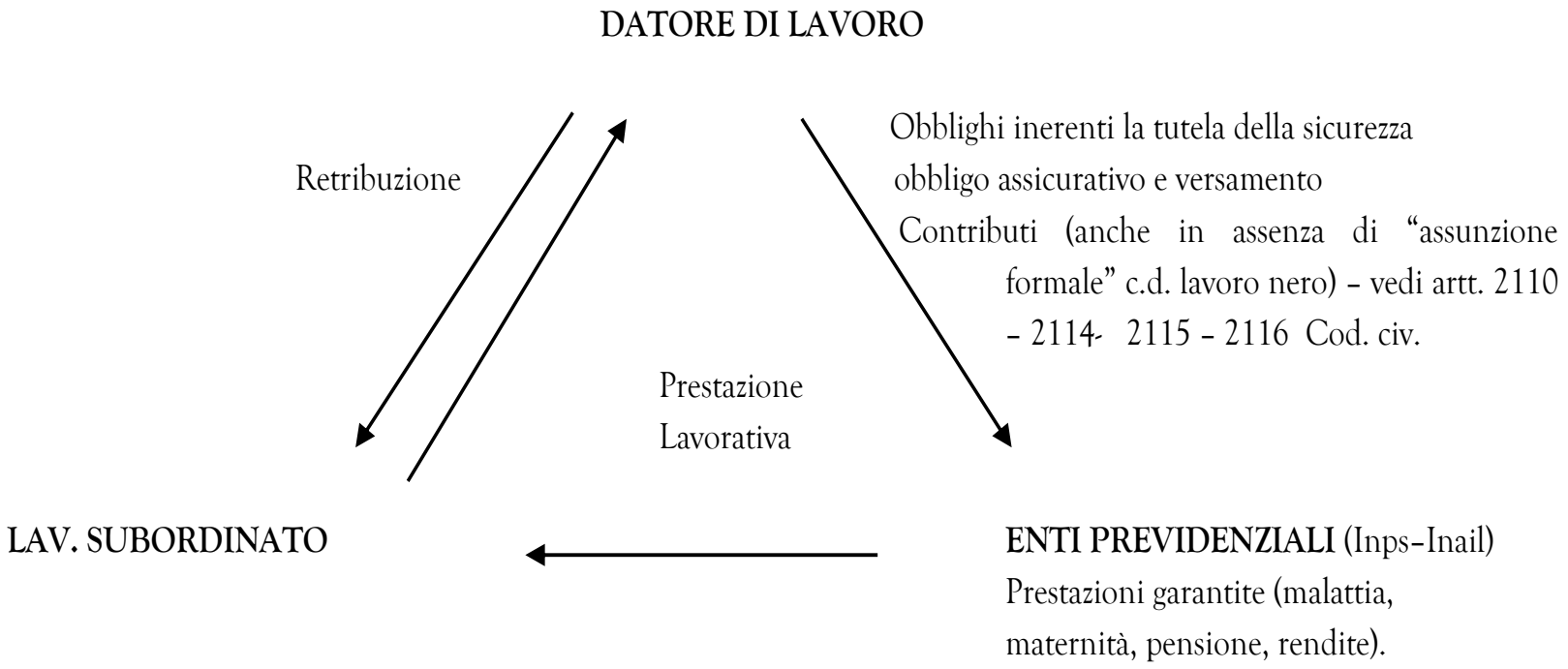
DOVE: Luogo di lavoro
COME: tipo di mansione
QUANDO: tempi di esecuzione

Art. 2094 c.c.

POTERE DISCIPLINARE: In caso di inadempimento delle obbligazioni nell'esecuzione della prestazione di lavoro o del comportamento tenuto in azienda (DILIGENZA DEL BUON PADRE DI FAMIGLIA, CORRETTEZA O BUONA FEDE) il datore di lavoro può sanzionare il lavoratore. Ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/70 le sanzioni disciplinari sono :

- AMMONIZIONE VERBALE
- AMMONIZIONE SCRITTA
- $ MULTA (STIPENDIO)
- SOSPENSIONE DISCIPL.RE
- LICENZIAMENTO

Il rapporto di lavoro subordinato ed il rapporto assicurativo



Altre forme di lavoro

Art. 2222 c.c. – Il lavoro autonomo.

Il lavoro autonomo si qualifica come un'obbligazione, dietro pagamento di un **corrispettivo**, per la prestazione d'opera o servizio, **con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.** Manca quindi:

- l'**eterodirezione** (il c.d. dove, come, quando).
- L'**inserimento all'interno dell'organizzazione lavorativa** del DDL (che in questo caso è un "committente").
- **Il potere di direttivo**, che si tramuta in potere di controllo.
- **Il potere disciplinare.**
- **La sistematicità** e **continuità della prestazione**.

E' previsto **l'obbligo del risultato (in senso lato).**

Altre forme di lavoro

IL LAVORO PARASUBORDINATO

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE: 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 (art. 409 cpc.).

Si applica invece la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro PREVALENTEMENTE PERSONALI**, continuative** e **le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro** (c.d. etero-organizzazione - legge di conversione 2.11.2019, n. 128 Quindi per essere parasubordinato, non devono esserci queste caratteristiche.

In ordine alle citate condizioni, che devono ricorrere congiuntamente:

a) per "prestazioni di lavoro prevalentemente personali" si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti;

b) le stesse devono essere inoltre "continuative", ossia ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità e organizzate dal committente quantomeno con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (Min. Lav., circ. 1.2.2016, n. 3).

Il datore di lavoro

Il datore di lavoro e l'imprenditore

L'imprenditore è, secondo gli artt. 2082 e 2083 cod. civ., colui che esercita **professionalmente** (quindi con carattere di continuità e con assunzione di rischio professionale) **un'attività economica** (quindi con fini di lucro) **organizzata** (quindi non priva di un'organizzazione di mezzi e strumenti aziendali) **al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi** (il piccolo imprenditore è colui che, rispetto all'organizzazione aziendale in termini oggettivi e soggettivi, dispone di mezzi limitati e svolge l'attività prevalentemente con il lavoro proprio o dei suoi familiari -> impresa agricola, artigiana e piccoli commercianti).

MA IL DATORE DI LAVORO E L'IMPRENDITORE SONO LA STESSA COSA?

Non necessariamente, possono essere la stessa cosa, ma anche non esserlo, pensiamo ai dipendenti dei partiti politici, di associazioni di categoria, ecc. **Il datore di lavoro è la persona fisica o giuridica cui fa capo o è riferibile (anche solo di fatto) il rapporto di lavoro.**

L'assunzione del lavoratore

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato

L'assunzione del lavoratore, è l'atto per mezzo del quale si perfeziona l'accordo che ha ad oggetto, il contratto di lavoro subordinato e le obbligazioni che ne conseguono.

Il contratto per essere valido deve essere **frutto dell'accordo libero delle parti**, deve essere a **causa lecita**. L'**oggetto del contratto è la mansione** del lavoratore. E' poi necessaria la retribuzione da parte del datore di lavoro (contratto è a titolo oneroso).

L'accordo non deve essere sempre obbligatoriamente redatto in **forma scritta** (però consigliabile). **La forma scritta è prevista obbligatoriamente solo per alcune forme di contratto e per la clausola della prova e per il termine**. Tra i contratti che prevedono la forma scritta troviamo il T. Determinato, il P. Time., il Contr. di Apprendistato, il Lav. Somministrato (ex. Interinale), ecc. **Potremmo dire che la forma scritta è prevista sostanzialmente per tutti i contratti che abbiano specificità rispetto al contratto INDETERMINATO FULL TIME (che non ha l'obbligo della forma scritta).**

L'assunzione del lavoratore

ALCUNE AGEVOLAZIONI PER I GIOVANI

ASSUNZIONE UNDER 36.

Datori di lavoro beneficiari: potranno beneficiare delle agevolazioni contributive in specie i datori di lavoro privati che - nel biennio 2021/2022 (sino al 30.6.2022) effettueranno nuove assunzioni con contratto **a tempo indeterminato (o trasformino tempi det. a ind.) nei confronti di giovani che non abbiano compiuto 36 anni di età.** Nell'alveo dei datori di lavoro privati, rientrano a tutti gli effetti anche:

- **i soggetti imprenditori**
- **i soggetti non imprenditori, ex art. 2082 c.c.;**
- **le società private, a totale o parziale partecipazione pubblica (cd. società in house della Pubblica Amministrazione).**

Sono escluse le società finanziarie e altre specifiche categorie di DDL della pubblica amministrazione.

Misura: l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (*48 mesi in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).*

L'assunzione del lavoratore

ALCUNE AGEVOLAZIONI PER I GIOVANI

ASSUNZIONE UNDER 36.

Lavoratori e rapporti di lavoro che consentono il beneficio: l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata o della trasformazione del contratto da termine a tempo indeterminato:

- **non abbiano compiuto 36 anni.**
- **non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.**

Relativamente alla precedente condizione, l'INPS (circ. 40/2018 e circ. 57/2020) ha precisato che non sono ostative al beneficio precedenti assunzioni con:

- **contratto intermittente a tempo indeterminato;**
- **contratto di lavoro domestico a tempo indeterminato;**
- **apprendistato non confermato alla scadenza del periodo formativo.**

Sono invece considerati ostativi alla fruizione dell'esonero precedenti rapporti in **somministrazione a tempo indeterminato e rapporti di lavoro a tempo indeterminato terminati durante per il periodo di prova o per dimissioni del lavoratore**.

Le principali forme di lavoro subordinato (focus sui contratti per i giovani)

Vediamole insieme

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

LABOUR CONSULTING SRLTP
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia
Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)

Borgo della Salnitrara, 3
43121 PARMA (PR)

Dott. M. Marmiroli

Consulente del Lavoro

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

Si tratta di un **contratto a tempo indeterminato con finalità formative (c.d. contratto a causa mista e contenuto formativo obbligatorio).**

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il **piano formativo individuale (PFI)** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, co. 1, lettera h), del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276.

L'attuale normativa tende a semplificare e chiarire le modalità di utilizzo dell'istituto dell'apprendistato, valorizzando la formazione all'interno dell'impresa attraverso un consolidamento della contrattazione collettiva**. Il contratto di apprendistato è un contratto finalizzato quindi alla formazione ed alla occupazione dei giovani (sino a 30 anni non compiuti) o a particolari categorie di lavoratori, seppur non giovani (vedi infra).**

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

Focus su alcune novità importanti :

- si ammette l'utilizzo del contratto per i lavoratori che percepiscono la **Naspi – indennità di disoccupazione senza limiti di età,**

- viene estesa la possibilità di utilizzare il contratto nel pubblico impiego;

- viene ammessa la possibilità di utilizzare il contratto nell'ambito della **somministrazione di manodopera ma solo a tempo indeterminato;**

- si dà la possibilità di utilizzare il contratto per i praticanti degli studi professionali.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

- si ritorna alla **durata minima del contratto pari a sei mesi** (non applicabile agli apprendisti assunti con contratti stagionali - anche a tempo det. - nel Turismo);

- il **recesso unilaterale può essere**, come in precedenza, **effettuato durante il periodo di formazione solo per giusta causa o giustificato motivo**, ma è possibile recedere «liberamente» dal contratto al termine del periodo formativo, seppur con decorrenza del preavviso. Ciò significa che, se a scadenza una delle due parti recede (rassegnando le dimissioni nel caso del lavoratore o comunicando la mancata conferma del contratto nel caso del DDL, decorre il preavviso e quindi il contratto rimane in essere ancora per tale periodo). Durante il periodo di preavviso, ovviamente, la disciplina del rapporto di lavoro, rimane quella del contratto di apprendistato).

Durante il preavviso eventi come la malattia, l'infortunio, la maternità, ecc. , sospendono il decorso del preavviso e, quindi, è possibile sostituire con il pagamento del preavviso, rinunciando alla prestazione lavorativa del lavoratore.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, co. 3 e 4, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

Fatte salve future indicazioni di segno contrario, si deve ritenere che sia generalmente possibile la possibilità della costituzione di un rapporto di apprendistato **sia a tempo pieno che a tempo parziale (si vedano le previsioni dei singoli CCNL)**. In base a quanto chiarito dal Ministero del lavoro, il contratto di apprendistato è compatibile con il contratto di lavoro a tempo parziale, purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative tipiche del contratto stesso. E' pertanto necessario valutare, caso per caso, se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale ed il soddisfacimento dell'esigenza formativa. **L'impegno formativo (cioè il nr. di ore di formazione previste nel periodo), non può essere tuttavia ridotto in corrispondenza della riduzione dell'orario di lavoro (Circ. Min. del Lavoro Circolare 29 settembre 2010, n. 34).**

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

IL CONTRATTO «PROFESSIONALIZZANTE» IN SINTESI:

- ETA': l'assunzione con contratto di apprendistato è possibile per i giovani di età tra i **18 (17 se in possesso di diploma di qualifica professionale) ed i 29 anni di età (sino a 29 anni e 364 gg)**. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni. Per i lavoratori percettori di Naspi non si osservano i limiti.

- DURATA: L'apprendistato professionalizzante, ha una durata massima di 3 anni (sino a 5 anni per le imprese artigiane – cioè per tutti i settori del campo artigiano pur disciplinati da Ccnl "non artigiani" come per esempio le attività del turismo e del commercio) ma la durata effettiva è desumibile in base al tipo di qualifica ed alla categoria professionale, dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

- PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE: per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme, a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; b) assicurazione contro le malattie; c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; d) maternità; e) assegno familiare; f) Naspi) con aliq. previd. aggiuntiva del 1,31%.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

PRINCIPI FONDAMENTALI: salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4 (forma scritta, PFI, durata minima e regole per il recesso), la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

a) **divieto di retribuzione a cottimo**;

b) **possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori** rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o**, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio (nel ns. CCNL il trattamento economico è pari al 95% della retribuzione riferita al livello di destino).**

c) presenza di un **tutor** o referente aziendale;

d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei **fondi paritetici interprofessionali**;

e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di **formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali** e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

f) **registrazione della formazione effettuata** e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, co. 1, lettera i), del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276;

g) **possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni**: in caso di gravidanza, il periodo di maternità (obbligatoria e facoltativa) comporta la sospensione del periodo formativo, il cui decorso riprenderà al termine dell'astensione (Centro Studi CDL Milano, Risposta 18.11.2015);

h) possibilità di definire forme e modalità per la **conferma in servizio**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato (art. 42, co. 5, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 e D.Lgs. 226/2006, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

PERCENTUALE DI APPRENDISTI INSERIBILI:

Datori di lavoro < 10 addetti: i lavoratori assunti direttamente con contratto di apprendistato e previa clausola di prova non possono superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso (il datore senza altra manodopera impiegata, può avere massimo tre apprendisti).

Datori che hanno almeno 10 addetti: possono assumere apprendisti in rapporto di 3 a 2 (cioè per ogni due lavoratori qualificati possono essere assunti 3 apprendisti).

Il contratto di apprendistato è un contratto stipulato a tempo indeterminato (art. 41, c. 1 del D. Lgs. 81/2015). Fa eccezione il settore delle c.d. attività stagionali per il quale la contrattazione collettiva può prevedere deroghe in favore del tempo determinato.

L'assunzione va comunicata al Centro per l'impiego entro il giorno antecedente la data di assunzione.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

Il Tutor-Referente per l'apprendistato caratteristiche e poteri.

Il Tutor-Referente per l'apprendistato corrisponde normalmente al D.D.L. nelle aziende sino a 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, mentre nelle altre imprese di maggiore dimensione il Tutor-Referente per l'apprendistato deve avere almeno tre anni di esperienza e un livello di qualifica superiore a quello che sarà ottenuto dall'apprendista a fine rapporto.

Ogni Tutor-Referente per l'apprendistato-Referente per l'apprendistato, **potrà seguire normalmente non oltre 5 apprendisti (si veda limiti dei CCNL)**, dovrà trasferire le competenze professionali e favorire l'integrazione del giovane, collaborare con la struttura esterna di formazione, esprimere la valutazione del giovane e partecipare ad un corso di formazione (se previsto dal CCNL).

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

- **ATTESTATO FORMATIVO:** al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro dovrà certificare al lavoratore ed al Centro per l'Impiego, le competenze professionali acquisite. La formazione dovrà essere altresì registrata nella scheda professionale del lavoratore da parte del Centro per l'impiego che, ricevendo la comunicazione dell'avvenuta qualificazione da parte del datore, la aggiorna.

- **TERMINE DEL CONTRATTO E PROVA D'IDONEITÀ:** al termine del contratto (si sconsiglia con largo anticipo) l'apprendista può sostenere una prova d'idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato l'oggetto del contratto stesso (lo standard delle prove è disciplinato dai Ccnl o dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro). Ovviamente se, per ogni fase di formazione (desumibili dal progetto formativo), il DDL ha verificato ed attestato con test anche pratici, l'acquisizione delle competenze (abilità e capacità di mettere in pratica gli insegnamenti ricevuti - ndr), la prova di idoneità è superata dalle varie prove già effettuate e potrà essere ricondotta alla sola parte finale non ancora verificata.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

SCADENZA DEL CONTRATTO: al termine del contratto, il datore di lavoro potrà:

1) **mantenere in servizio l'apprendista, qualificandolo e stabilizzando il contratto** stesso a tempo indeterminato (dandone inoltre comunicazione al Centro per l'impiego entro 5 giorni)

2) **recedere dal contratto tuttavia qualificando il lavoratore;**

3) **recedere dal contrato NON qualificando il lavoratore** che ad esempio non abbia superato la prova finale se prevista (dandone inoltre comunicazione al Centro per l'impiego entro 5 giorni). In quest'ultimo caso, decorre il periodo di preavviso (salvo che il datore corrisponda l'indennità sostitutiva del preavviso al lavoratore dispensandolo così dalla prestazione lavorativa).

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

STABILIZZAZIONE: ferma restando la possibilità per i CCNL, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, **di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro**, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di 1 apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (art. 42, co. 8, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81). Es. nel CCNL della ceramica ind., il ricorso all'utilizzo del contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadere nei 24 mesi precedenti.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

CONTENUTI FORMATIVI: I contenuti formativi devono essere esplicitati all'interno del PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE. Il piano formativo individuale, dovrà essere predisposto in occasione dell'assunzione, per consentire alle parti di effettuare un'idonea analisi delle competenze in ingresso e da sviluppare durante il percorso del giovane. Il piano formativo individuale presuppone l'avvenuta richiesta del parere di conformità all'Ente Bilaterale di Categoria (se esistente).

I contenuti formativi nel primo anno, in particolare la parte c.d. di **formazione base e trasversale**, dovranno riguardare anche la **disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro** (la parte di sicurezza andrà svolta prima di adibire il lavoratore alla mansione e comunque dovrà concludersi entro 60 giorni dall'assunzione). L'impegno formativo per l'apprendista, sarà pari ad almeno 120 ore medie annue (l'impegno è specificato dai singoli CCNL e ridotto in genere per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo, di attestato di qualifica professionale o di laurea). **L'attività formativa può essere svolta sia all'esterno dell'azienda che all'interno della stessa se l'azienda ha idonea capacità formativa** (capacità dichiarata dall'azienda in fase di assunzione (modalità esterna, interna o integrata).

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

I contenuti formativi si dividono quindi in:

Formazione Professionalizzante. - **addestramento pratico** (migliora l'abilità del lavoratore sul luogo di lavoro) - **formazione teorica o** complementare (svolta in sostituzione delle ore di lavoro).	**Formazione base e trasversale,** riguarda la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, elementi di economia del settore, comunicazione, gestione della relazione con colleghi e propri superiori, ecc. (vedi CCNL di riferimento).

I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni, potranno far riferimento al piano formativo previsto dalla Regione ove è la sede legale (idem per le comunicazioni da inviare al centro per l'impiego).

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

Punto di riferimento per i contenuti professionalizzanti saranno i profili professionali stabiliti dalla contrattazione collettiva nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, e non più i repertori professionali regionali (in precedenza erano le Regioni ad essere chiamate a regolamentare la materia, in particolare per quel che riguarda i profili formativi definiti all'interno del sistema/repertorio delle qualifiche regionali). **Tuttavia i repertori rimangono un importante riferimento nei casi in cui i CCNL siano carenti o si voglia trovare una traccia per la stesura del Piano Formativo.**

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio, tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista (in genere per i laureati 40 ore, diplomati 80 e senza titolo di studio 120 ore). **La regione accredita i centri per lo svolgimento** dell'offerta formativa di base e trasversale.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

REPERTORIO DELLE PROFESSIONI: allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali.

Caratteristiche comuni e incentivi economici e normativi: relativamente agli incentivi economici e normativi, è previsto che:

- fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato **sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti** (es. computo legato al collocamento mirato, ecc.);

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47.

- La contribuzione previdenziale e assicurativa (Inps ed Inail) **a carico del DDL** per il periodo di apprendistato e per i 12 mesi succ. in caso di stabilizzazione a tempo indet. di lavoro è molto bassa. A fronte di circa il 31% più circa il 40/mille (operai) di costo per contributi previdenziali e assicurativi (Inps e Inail) per un lavoratore non apprendista (29% circa per gli impiegati più almeno un 4/mille per l'Inail), la contribuzione è determinata in queste misure: 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del Datore di Lavoro a cui si somma l'1,61% per la Naspi (% ripartita tra il fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), la cassa unica per gli assegni familiari (CUAF), la malattia, la maternità e l'Inail) e **5,84% a carico dell'apprendista**.

Per i datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota è ridotta a 1,50% per il primo anno, 3% per il secondo anno di contratto e poi diventa 10% dal terzo anno. Attenzione: la legge 92/2012, ha introdotto, dal 2013, un contributo previdenziale aggiuntivo applicabile anche per i datori di lavoro con meno di 9 addetti, pari al 1,61%.

- Il costo dell'apprendista si deduce dalla base imponibile su cui si calcola l'IRAP.

SANZIONI PER UTILIZZO ILLEGITTIMO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO E PARTICOLARITA'.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative e qualificanti, il datore di lavoro è tenuto a versare **la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento**.

Ove in caso di ispezione sia accertato che parte della formazione non è stata fatta, l'Ispettore può usare il potere di diffida ed imporre la conclusione della formazione entro un dato periodo.

Inoltre gli altri inadempimenti come ad esempio la mancanza della forma scritta, del rispetto del piano formativo, della retribuzione a cottimo vietata, ecc. vanno da 100 a 600 € (1500 € in casi di recidiva).

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47. ALTRE FORME DI APPRENDISTATO (NON PROFESSIONALIZZANTE)

1) APPRENDISTATO PER QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE, IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE. Possibile in tutti in settori di attività, dal compimento dei 15 anni fino al compimento dei 25 anni, con durata determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, in ogni caso non > 3 anni [4 per diploma professionale quadriennale]. La regolamentazione rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano.

Nel protocollo sottoscritto tra azienda ed istituzione formativa a cui lo studente è iscritto sono definiti contenuto e durata obblighi formativi del datore di lavoro. La registrazione nel libretto formativo del cittadino è di competenza dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Salva diversa previsione dei CCNL, per le ore di formazione in azienda è riconosciuta al lavoratore una retribuzione è del 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

CONTRATTO APPRENDISTATO - D.Lgs n. 81/2015 artt. da 41 a 47. ALTRE FORME DI APPRENDISTATO (NON PROFESSIONALIZZANTE)

2) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA: in tutti i settori di attività, pubblici o privati, possono essere assunti soggetti tra i **18 anni ed i 29 anni** in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo, con durata e modalità della formazione a carico del datore stabilite dal protocollo o dalla convenzione tra datore di lavoro ed istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro. **La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore** e non può, di norma, essere superiore al 60 % dell'orario ordinamentale. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Spazio al confronto ed alle domande

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

post DECRETO «DIGNITA'» DL 87/2018 & Legge 96/2018

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

Cosa scrivevamo nel giugno del 2017 …

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 strettamente temporanee**, purché entro i limiti stabiliti dalla legge.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – COME CAMBIA NELLA FLESSIBILITA' DEL LAVORO INTRODOTTA dal DECRETO DIGNITA'??

Capo III del D.Lgs n. 81/2015 artt. da 19 a 29 come modificati dal DL. 87/96 e dalla Legge 96 del 9.8.2018.

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

Partiamo dai DIVIETI LEGALI e dai LIMITI (immutati – art. 23 e art. 20) - sintesi

Divieti (prevista la conversione del contratto in tempo indeterminato) – anche per la somministrazione a T.D.

- ✓ sostituzione scioperanti;
- ✓ nuove assunzioni nelle aziende che abbiano proceduto a licenziamenti collettivi, nei 6 mesi precedenti per posizioni aventi stessa mansione (si suggerisce di verificare il codice classificazione Istat) – Sembra possibile la proroga dei t. det. stipulati già in essere al momento della dichiarazione di esubero (ma si suggerisce attenzione soprattutto alle mansioni). Vi sono alcune eccezioni (t. det. < 3 mesi, sostituzioni, altri casi previsti dai CCL). Non derogabile C. I. Az.
- ✓ per aziende che abbiano in corso CIGO, CIGS, CDS per posizioni aventi stessa mansione (si suggerisce di verificare i codici Istat delle mansioni);
- ✓ **in aziende che non abbiano fatto la valutazione dei rischi (DVR).**

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

Limiti – art. 23 (previsto apparato sanzionatorio – vedi infra):

- ✓ **tetto legale per i contr. a termine pari al 20% del numero dei contratti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**(o il diverso limite imposto dal CCL applicato - nazionale, territoriale o aziendale)* - unità arrotondata a 0,5. Limite non applicabile a: avvio nuova attività per i periodi definiti dai CCNL, imprese start-up innovative per i primi 4 anni dalla costituzione società (vedi specifiche), svolgimento di attività stagionali, spettacoli o programmi radio-tv / **produzione opere audiovisive (new)**, sostituzione lavoratori assenti e con lavoratori > 50 anni (ma non i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati della somministrazione).
- ✓ **Tetto legale per le somministrazioni a termine se impiegate insieme a contr. a termine pari al 30% del numero dei contratti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione** (o il diverso limite imposto dal CCL applicato dall'utilizzatore - nazionale, territoriale o aziendale)* – art. 31 c.2. (modificato dalla L. 96/2018). Il limite non si applica a:

da
- lavoratori lic. coll./ in mobilità (oggi anche Naspi) e soggetti disoccupati beneficiari almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali;
- «lavoratori svantaggiati» e «molto svantaggiati» individuati in D.M. (nn. 4 e 99 art. 2 Reg. UE n. 651/2014).

Es. se l'azienda ha 100 t.i. , potrà avere un mix di t.d. e s.t.d. <= al 30% (1+29 / 29+1 ecc.)

- ✓ **Datori di lavoro con max 5 dipendenti*: possibile 1 contratto a tempo det.**

ATTENZIONE: le categorie escluse dai limiti differiscono tra il t. det. e la somm. a tempo det.

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

Chi sono i lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" in base al Regolamento Ce 800/2008 e Decr. Min. Lavoro 17.10.2017?

I requisiti dei Lav. svantaggiati (requisiti in gran parte autocertificabili o attestabili con Mod. C2):

a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
d) aver superato i 50 anni di età (vale anche per contr. a termine);
e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile".

Lavoratori molto svantaggiati :

a) soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito.
b) i soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie previste dalle lettere **da b) a g) del punto precedente**.

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

LA NUOVA DURATA MASSIMA E LE CAUSALI.

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 12 mesi». Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

a) **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività,** ovvero **esigenze sostitutive di altri lavoratori;**

b) **esigenze connesse a incrementi temporanei**, **significativi** e **non programmabili**, **dell'attività ordinaria.)**

Quindi, i contratti a termine di durata **iniziale superiore a 12 mesi dovranno contenere la causale**, come anche qualsiasi caso **di rinnovo del contratto** (anche per durate < 12 mesi)

Le proroghe seguiranno lo stesso iter solo nel caso si superi la durata di 12 mesi.

L'assenza della causale comporta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

LA NUOVA DURATA MASSIMA E LE CAUSALI.

FORMA SCRITTA DEL CONTRATTO: con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata **non superiore a 12 giorni**, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, ~~direttamente o indirettamente~~, **da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (art.19, co. 4, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81). Si noti che sono state tolte le parole «direttamente o indirettamente».

L'atto scritto deve, altresì, richiamare espressamente il diritto di precedenza (immutato), ove previsto (vedi infra), anche le ragioni che ne legittimano la stipulazione.

La forma scritta (comunque sempre consigliabile) è necessaria anche in caso di proroghe del contratto originariamente inferiore a 13 giorni.

L'assenza della causale comporta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

Ma le nuove causali che caratteristiche devono avere ????

Si tratta di clausole generali, dotate di un (ampio) grado di genericità ed astrattezza nella loro stessa formulazione (sottratta alla possibile specificazione della contrattazione collettiva). La cosa quindi presente forti criticità.

a) **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività,** ovvero **esigenze sostitutive di altri lavoratori. E' richiesta** l'esplicitazione delle attività specifiche, che per rispettare il requisito della "estraneità" non potranno ricondursi alle attività tipiche dell'azienda, né potranno risolversi in un tipico incremento della normale attività produttiva. Dovrà poi essere esplicitata l'oggettività della esigenza (documentalmente??) e la temporaneità della stessa. Restrittivamente si tratterebbe di prestazioni lavorative addirittura non riconducibili all'oggetto sociale dell'impresa o all'alveo delle normali attività produttive. Più probabilmente potrà trattarsi di attività mai svolte dall'azienda anche se, necessariamente, ricomprese nelle attività presenti in Visura Camerale (dovendo essere estranee all'attività tipica aziendale). Es. progettazione di un nuovo prodotto riferibile ad una nuova commessa di limitata portata temporale (es. un ponte per un'azienda che costruisce strade?), la commercializzazione sperimentale di un nuovo prodotto (es. profumi per chi produce creme cosmetiche?).

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

Ma le nuove causali che caratteristiche devono avere ????

a) **2^ causale della lettera a) esigenze sostitutive di altri lavoratori.** Si tratta di una condizione immutata sulla quale tuttavia, è bene prestare attenzione a due elementi. La causale della sostituzione deve essere ben specificata (es. assenza per maternità, congedo parentale, malattia, ferie o altro del sostituito indicato) e valutare anche l'apposizione di una data di fine della sostituzione che sia comunque inferiore ai 24 mesi anche se il sostituito dovesse proseguire la sua assenza oltre tale termine (onde evitare la trasformazione del contratto a tempo ind.). Attenzione andrà prestata anche alle situazioni di possibile scorrimento (es. ferie)

b) **esigenze connesse a incrementi temporanei**, **significativi** e **non programmabili**, **dell'attività ordinaria.** Anche in questo caso la causale è critica. Non tanto per la temporaneità e la non programmabilità dell'esigenza, quanto per la soggettività nel giudizio del termine significativo e per la sua riferibilità all'elemento «quantitativo» e non anche «qualitativo della situazione». Un esempio potrebbe venire dalla necessità o di un'azienda di vendere in un dato periodo di tempo tutto lo stock di merce a magazzino per poi ristrutturare il capannone (o i locali) dove sono depositati i materiali (cosa diversa da un normale inventario annuale o de-stock per saldi).

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

Qualche consiglio sulla redazione delle causali ???

Le causali devono essere specifiche, quindi:

1) non riproporre semplicemente il testo della causale descritta dalla normativa (es. «esigenza temporanea di sostituzione di lavoratori») o usare causali generiche (Cass. 1522 27.1.2016);

2) prestare attenzione alla redazione di causali che possano essere riconducibili a diverse fattispecie previste dalla legge (es. causale che faccia riferimento a circostanze che rientrano nell'attività ordinaria, anziché in quella straordinaria);

3) non indicare una causale se non è richiesto dalla legge (contratti di durata inferiore ai dodici mesi o prorogati sino a 12 mesi o nelle attività stagionali o dei contratti a termine con dirigenti);

4) utilizzare causali oggettive e sostenibili / dimostrabili (Cass. 208 15.1.2015);

5) non modificare le causali (Cass. 23864 23.11.2016).

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

LA NUOVA DURATA MASSIMA E LE CAUSALI.

Durata massima: in continuità con l'interpretazione consolidata in passato, è da valutare complessivamente nell'arco della intera vita lavorativa tra le medesime parti (Circ. Min. lav. 2 maggio 2008, n. 13, p. 4) cioè sia lavoratore -> Datore di Lavoro che Utilizzatore.

L'articolo 19, co. 2: specifica infatti che: «**Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi**, 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 24 mesi**». Nel computo dei 24 mesi rientrano anche **i periodi di missione** aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, **in somministrazione a tempo determinato.**

La disposizione non è applicabile ai contratti stagionali (che quindi sfuggono alle novità).

Ulteriori 12 mesi di durata oltre i 24 mesi. 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.

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

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**" (alcuni autorevoli autori interpretano le due condizioni anche disgiuntamente cioè **E / O**), mentre nella precedente disposizione il riferimento era a "qualunque mansione", l'attuale riferimento ha un connotato meno restrittivo per il datore di lavoro (Circ. Fondazione e Studi CDL n. 14 del 14/07/2015).

Possibili utili riferimenti per la verifica di **mansioni di pari livello e categoria legale**:

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).

LE PROROGHE, I RINNOVI E LO «STOP & GO», LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO .

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 24 mesi e, comunque, per un massimo di:

- **4 volte nell'arco di 24 mesi, dal 14.7.2018 per i nuovi contratti**;
- **5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti (6 per la somministrazione a t.d.) sino al 31.10.2018 per i contratti sottoscritti prima del 14.7.2018 o rinnovati / prorogati prima di tale data.**

Il Min. lavoro con la circ. 18/2014 ha confermato già da tempo, 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.. *Il Legislatore evidenzia inoltre che il limite delle 5 proroghe (ora 4) trova applicazione "indipendentemente dal numero dei rinnovi". Ciò significa che, nell'ambito di più contratti a tempo determinato stipulati tra un datore di lavoro e un lavoratore "per lo svolgimento di mansioni equivalenti", ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 368/2001, le proroghe totali non potranno essere più di 5. Viceversa, qualora il nuovo contratto a termine non preveda lo svolgimento di mansioni equivalenti, le eventuali precedenti proroghe non dovranno essere "contabilizzate". Per il concetto di mansioni equivalenti vedi slide precedenti.*

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

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

ALCUNE ATTENZIONI SULLE PROROGHE CON LA SOMMINISTRAZIONE

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).

Attenzione però alle elusioni (es. t. det. + somministrazione immediatamente successiva con la finalità di evitare lo stop & go).

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

ALCUNE ATTENZIONI SULLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

L'ANZIANITÀ DEL LAVORATORE RISPETTO ALLA APL

Tutti i rapporti di lavoro contrattualizzati tra l'Agenzia e lo stesso lavoratore sono conteggiati, ai fini del computo della anzianità lavorativa, **per un massimo di 12 mesi all'interno di un arco temporale quinquennale** che inizia il 1° gennaio 2014 e termina il 31 dicembre 2018, prescindendo dal periodo effettivo lavorato anche se maggiore (Assolavoro riporta un esempio di un lavoratore che ha lavorato con la medesima Agenzia, ininterrottamente per 36 mesi dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018 quindi per 36 mesi, ma considerando "convenzionalmente" la sua anzianità solo per 12 mesi).

Caratteristiche del nuovo contratto a termine

ALCUNE ATTENZIONI SULLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

LE PROROGHE NELLA SOMMINISTRAZIONE - Proroghe: il regime delle proroghe, regolamentato dall'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, prevede che:

a) **in caso di unico contratto con lo stesso utilizzatore**: il numero massimo delle proroghe nei contratti a termine dei lavoratori somministrati stipulati tra le Agenzie ed il personale somministrato, **resta fissato a 6 per ogni singolo rapporto cioè contratto nell'arco temporale di 24 mesi** (o il diverso limite previsto dal Ccnl dell'utilizzatore). **Per i lavoratori "svantaggiati" e "molto svantaggiati", il limite massimo di proroghe, con l'obiettivo di favorire la continuità occupazionale di detti prestatori, viene invece elevato ad 8.**

b) in caso di una successione dei contratti, sulla base della disciplina dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe **per ogni singolo contratto viene portato ad 8.**

NB: i contratti di somm. a termine con lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie, sono esclusi dalla durata massima (concetto già condiviso dalla circolare 17/2018 del Ministero del Lavoro).

LA PROSECUZIONE DEL CONTRATTO E GLI STACCHI.

Prosecuzione (art. 22): Fermi i limiti di durata massima (24 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
Maggiorazione	20%	40%	40%	STOP

In questo caso, trattandosi di

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 [illegible]dale.

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 di 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 esperito 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 omnicomprensiva di ogni danno sofferto dal lavoratore dalla scadenza del termine e la sentenza di conversione (Cass. 7/9/2012 n. 14996).

Principali esclusioni.

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. Il D.lgs. 81/2015 non si applica al persona domestico.

Il lavoro a termine stagionale. Principali esclusioni.

Ai lavoratori stagionali non si applicano:

1) Le causali;

2) La durata massima;

3) Le proroghe e lo stop & go;

4) Le soglie.

Spazio al confronto ed alle domande

Le principali forme di lavoro subordinato

PART-TIME – Dlgs. 81/2015 artt. da 5 a

Il part-time, che è un **contratto di lavoro ad orario ridotto** rispetto a quello normale (media delle 40 ore settimanali sul periodo di riferimento), può essere introdotto sia nei rapporti di lavoro a **tempo determinato che nei rapporti a tempo indeterminato**.

Nel contratto scritto deve essere indicata la collocazione dell'orario su base settimanale, mensile, annuale svolto.

Il "tempo parziale" (orario di lavoro inferiore a quello normale) può essere:

"**orizzontale**" (riduzione di orario rispetto al normale orario giornaliero di lavoro), "**verticale**" (attività lavorativa svolta a tempo pieno in alcuni periodi predeterminati dell'anno, del mese o della settimana),

"**misto**" (attività lavorativa che si svolge con un orario frutto della combinazione tra orizzontale e verticale).

In questo tipo di contratto è ora possibile svolgere "**lavoro supplementare**" cioè lavoro svolto oltre l'orario di lavoro concordato ed entro il limite del tempo pieno.

Le principali forme di lavoro subordinato

PART-TIME – Dlgs. 81/2015

CLAUSOLE ELASTICHE PREVISTE DAL CONTRATTO COLLETTIVO: nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di **lavoro a tempo parziale** possono **pattuire per iscritto clausole elastiche**, relative alla **variazione** della **collocazione temporale** della **prestazione** lavorativa, ovvero relative alla variazione in **aumento** della sua **durata**.

Il datore di lavoro può esercitare il potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, nel rispetto di un **preavviso di 2 giorni lavorativi**, fatte salve le intese tra le parti, nonché riconoscendo al lavoratore le **specifiche compensazioni** nella misura o nelle forme fissate dai contratti collettivi (art. 6, co. 4 e 5, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

Le principali forme di lavoro subordinato

PART-TIME – Dlgs. 81/2015

TRATTAMENTO DEL LAVORATORE A TEMPO PARZIALE: il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

Inoltre, egli ha i **medesimi diritti** di un lavoratore a tempo pieno comparabile e il suo **trattamento economico e normativo è riproporzionato** in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Il trattamento al quale fare riferimento è quello previsto dal contratto collettivo nazionale, territoriale e/o aziendale (Cass. 15.10.2015, n. 20843).

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE: su accordo delle parti risultante da **atto scritto** è **ammessa** la **trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a **tempo parziale** (art. 8, co. 2, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81). La norma prevede poi un duplice regime di tutela che opera, in maniera differenziata, in relazione ad alcune specifiche ipotesi.

Le principali forme di lavoro subordinato

PART-TIME – Dlgs. 81/2015

NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO PIENO: il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale **ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno** per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 8, co. 6, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE: ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, **i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno**. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno (art. 9, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).

Le principali forme di lavoro subordinato

PART-TIME – Dlgs. 81/2015

Il part-time, che è un **contratto di lavoro ad orario ridotto** rispetto a quello normale (media delle 40 ore settimanali sul periodo di riferimento), può essere introdotto sia nei rapporti di lavoro a **tempo determinato che nei rapporti a tempo indeterminato**.

Nel contratto scritto deve essere indicata la collocazione dell'orario su base settimanale, mensile, annuale svolto.

Il "tempo parziale" (orario di lavoro inferiore a quello normale) può essere:

"**orizzontale**" (riduzione di orario rispetto al normale orario giornaliero di lavoro), "**verticale**" (attività lavorativa svolta a tempo pieno in alcuni periodi predeterminati dell'anno, del mese o della settimana),

"**misto**" (attività lavorativa che si svolge con un orario frutto della combinazione tra orizzontale e verticale).

In questo tipo di contratto è ora possibile svolgere "**lavoro supplementare**" cioè lavoro svolto oltre l'orario di lavoro concordato ed entro il limite del tempo pieno.

Spazio al confronto ed alle domande

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

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

Borgo della Salnitrara, 3
43121 PARMA (PR)

Dott. M. Marmiroli

Consulente del lavoro

LAVORO INTERMITTENTE D. Lgs. 81/2015

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 25 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.

Spazio al confronto ed alle domande

LO SMART WORKING

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

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

Borgo della Salnitrara, 3
43121 PARMA (PR)

Dott. M. Marmiroli

Consulenti del lavoro

LO SMART WORKING – IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro agile deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

L'accordo per il lavoro agile quindi, **non è una nuova tipologia contrattuale, ma una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato**. Lo smart working trova applicazione:

- Con il rapporto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato a tempo pieno o parziale;**
- Con il rapporto di **lavoro subordinato a termine a tempo pieno o parziale.**

Lo SW **risulta incompatibile con il rapporto di lavoro a chiamata (o intermittente) e <u>con il contratto di apprendistato</u>.**

LO SMART WORKING – IL LAVORO AGILE

Forma. L'accordo è stipulato **per iscritto ai fini della regolarità amministrativa** (ad esempio per agevolare i controlli degli organi ispettivi) **e della prova** (quindi ad probationem e NON ad substantiam, pertanto la mancanza della forma scritta non comporta la nullità dell'accordo).

E' necessaria un'intesa tra le parti. L'accordo non può essere imposto dal datore di lavoro né può essere una pretesa del lavoratore. **Può essere stipulato sia in sede di assunzione sia durante il rapporto di lavoro**.

Modalità di svolgimento. L'accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore (quindi l'accordo deve indicare: come deve essere svolto il lavoro, come devono essere utilizzati gli strumenti tecnologici assegnati e in che modo il datore di lavoro deve impartire le proprie direttive).

LO SMART WORKING – IL LAVORO AGILE

Tempi di riposo. L'accordo individua **i tempi di riposo del lavoratore** (è possibile concordare le fasce orarie durante il quale il lavoratore deve rendersi reperibile e/o rimanere in collegamento con l'azienda, ad esempio per scambio dati).

Disconnessione. L'accordo individua le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (pertanto in determinate fasce orarie il lavoratore non sarà contattabile tramite e-mail, telefono o altro strumento concordato). Rimane ferma la possibilità per le parti di concordare periodi di reperibilità.

Luogo di lavoro: anche se per definizione il lavoro agile è svincolato da un determinato luogo di lavoro, si ritiene utile che le parti indichino i luoghi dove possa essere svolta l'attività lavorativa al di fuori dell'azienda, soprattutto al fine di rispettare la normativa sugli infortuni sul lavoro e per la tutela dei dati trattati (pensiamo al lavoratore che porta dati riservati lavorando in un bar .....).

LO SMART WORKING – IL LAVORO AGILE

Durata - L'accordo può essere a termine (non trovano applicazione i limiti del D.Lgs. 81/2015 perché il lavoro agile non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa) o a tempo indeterminato**.**

Recesso - In caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Nel caso di lavoratori disabili (L. 68/1999) il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. il recesso riguarda l'accordo per lo smart working e non il rapporto di lavoro. Infatti quest'ultimo, anche dopo il recesso dallo smart working, continua regolarmente come originariamente pattuito (con la lettera di assunzione), con la conseguenza che la prestazione ritorna ad essere svolta totalmente in azienda.

LO SMART WORKING – IL LAVORO AGILE

Parità di trattamento - Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un **trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi** (come definiti dall'art.51 D.lgs. 81/2015), nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Con l'accordo per il lavoro agile non viene modificata la posizione del lavoratore né le sue mansioni assegnate in sede di instaurazione del rapporto di lavoro.

Formazione e aggiornamento – da regolamentare ma dovuto.

Sicurezza sul lavoro - Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Necessario adeguare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Comunicazioni obbligatorie - L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni obbligatorie al centro per l'impiego ai sensi del DL 510/1996 (L. 608/1996). Pertanto l'accordo andrà comunicato on line ai servizi per l'impiego entro le ore 24,00 del giorno precedente l'inizio della prestazione.

Infortuni e malattie professionali - Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Quindi avrà una copertura INAIL come tutti gli altri lavoratori occupati in azienda.

Infortunio in itinere - Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

IL TIROCINIO FORMATIVO - CENNI (NON E' UNA FORMA DI RAPPORTO DI LAVORO)

LABOUR CONSULTING SRLTP

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

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

Borgo della Salnitrara, 3
43121 PARMA (PR)

Dott. M. Marmiroli

Consulente del lavoro

I Tirocini o stage non costituiscono rapporti di lavoro.

Il tirocinio è una misura **formativa, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo**.

Il nostro ordinamento conosce diverse tipologie di tirocinio, il **tirocinio è regolato dalla normativa della Regione o della Provincia autonoma nel cui territorio esso viene realizzato**.

In data 24 gennaio 2013, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ha approvato **l'accordo contente le Linee guida** che ha fornito i principi comuni e standard minimi in materia di tirocini.

Nelle premesse generali dell'accordo, si precisa che i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie, né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione dello stesso.

SOGGETTI DESTINATARI: giovani maggiori di 16 anni che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi, inoccupati e in cerca di occupazione, disoccupati o occupati con contratto di lavoro o di collaborazione a tempo parziale.

Sono rivolti a:

•**soggetti in stato di disoccupazione** ai sensi dell'articolo 19 del D.lgs. 150/2015 - compresi coloro che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria;

•b. **lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito** in costanza di rapporto di lavoro (es. cassa integrazione);

- c. **lavoratori a rischio di disoccupazione**;
- d. **soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione**;
- e. **soggetti disabili e svantaggiati** (disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99; persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/1991; richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del dpr n. 21/2015; vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del d.lgs. 286/1998; vittime di tratta ai sensi del D.lgs. n. 24/2014).

.

NUMERO MASSIMO TIROCINI. Il soggetto ospitante, deve rispettare i seguenti limiti numerici, applicati all'unità operativa di svolgimento del tirocinio:

- strutture composte dal solo titolare o con risorse umane in numero non superiore a 5: presenza contemporanea di un solo tirocinante;

- strutture con risorse umane in numero compreso tra 6 e 20: presenza contemporanea di non più di due tirocinanti;
- strutture con risorse umane in numero superiore a 20: presenza contemporanea di un numero di tirocinanti in misura non superiore al 10% delle risorse umane presenti, con arrotondamento all'unità superiore.

In relazione ai soggetti ammessi a svolgere tirocini precisiamo quanto segue:

- **è possibile effettuare al massimo un solo tirocinio con la stessa azienda**. Nella carriera di una persona si possono fare **più tirocini, con lo stesso profilo professionale o con profili differenti**, a condizione che i tirocini si svolgano in **aziende diverse.**

- come chiarito dal Ministero nelle sue FAQ (FAQ 26), un soggetto può svolgere un tirocinio presso un'azienda con la quale abbia avuto un precedente rapporto di lavoro, purché le attività siano riferite ad un profilo professionale diverso. Si suggerisce molta prudenza e una preventiva verifica con la Regione;

- **è possibile attivare tirocini anche con minorenni,** purché il tirocinante si trovi in "età lavorativa", quindi deve aver compiuto 16 anni ed assolto all'obbligo di istruzione scolastica (10 anni di scuola dell'obbligo);
- **non ci sono limiti di età massima;**

- **il tirocinio non deve necessariamente essere pertinente al titolo di studio del tirocinante.**

I tirocini sono promossi da parte di **un soggetto terzo rispetto al datore di lavoro ospitante ed al tirocinante: si tratta del c.d. soggetto promotore** che assicura la qualità e il corretto andamento del progetto formativo individuale. L'individuazione dei soggetti promotori, pubblici e privati, accreditati che possono promuovere tirocini nel proprio territorio spetta alle Regioni.

La durata massima dei tirocini, comprensiva di proroghe, non può essere superiore a

- **ventiquattro mesi**, laddove i tirocinanti siano persone con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68 del 1999;

- **a dodici mesi** laddove i tirocinanti siano persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381 del 1991, richiedenti nonché titolari di asilo e protezione internazionale o umanitaria e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 21 del 2015, vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari nonché in percorsi di protezione sociale, ai sensi del decreto legislativo n. 286 del 1998, vittime di tratta ai sensi del decreto legislativo n. 24 del 2014;

- **a sei mesi**, in tutti gli altri casi.

La durata minima del tirocinio non può essere inferiore a due mesi.

Nel caso in cui il datore che ospita il tirocinante svolga **un'attività stagionale**, come definita dalle rispettive normative e dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative**, la durata minima del tirocinio è ridotta ad un mese.**

CONVENZIONE e PROGETTO FORMATIVO

I tirocini sono regolati da apposita convenzione fra il soggetto promotore ed il datore di lavoro, pubblico o privato, persona fisica o giuridica, che ospita il tirocinante. La convenzione individua le modalità di svolgimento del tirocinio e definisce gli obblighi dei soggetti coinvolti. Essa può riguardare uno o più tirocini e viene stipulata solo in occasione del primo tirocinio: per i tirocini successivi con lo stesso soggetto promotore è sufficiente predisporre un nuovo progetto formativo richiamando la convenzione in essere.

Inoltre, i tirocini sono attuati secondo un progetto formativo individuale che deve essere sottoscritto dal soggetto promotore, dal soggetto ospitante e anche dal tirocinante. Il progetto formativo deve fare riferimento ad una qualifica del Sistema regionale (SRQ) le cui competenze, conoscenze e capacità non siano già state interamente formalizzate o certificate al tirocinante

INDENNITÀ di PARTECIPAZIONE (LOMBARDIA)

Il tirocinante ha diritto a ricevere dall'azienda ospitante un'indennità di partecipazione di almeno 500 euro al mese (400 se si riconoscono buoni pasto-mensa), laddove il tirocinante partecipa alle attività per almeno il 80% della durata del tirocinio prevista nel progetto formativo, su base mensile. **Nei periodi di sospensione del tirocinio non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione.**

Nel caso di tirocini in favore di soggetti percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali non è dovuta l'indennità di partecipazione, al tirocinante però spetta il rimborso delle spese sostenute (trasporto pubblico e i pasti).

La durata massima dei tirocini, comprensiva di proroghe, non può essere superiore a

- **ventiquattro mesi**, laddove i tirocinanti siano persone con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68 del 1999;

- **a dodici mesi** laddove i tirocinanti siano persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381 del 1991, richiedenti nonché titolari di asilo e protezione internazionale o umanitaria e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 21 del 2015, vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari nonché in percorsi di protezione sociale, ai sensi del decreto legislativo n. 286 del 1998, vittime di tratta ai sensi del decreto legislativo n. 24 del 2014;

- **a sei mesi**, in tutti gli altri casi.

La durata minima del tirocinio non può essere inferiore a due mesi.

Nel caso in cui il datore che ospita il tirocinante svolga **un'attività stagionale**, come definita dalle rispettive normative e dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative**, la durata minima del tirocinio è ridotta ad un mese.**

SOSPENSIONE Il tirocinante **ha diritto a una sospensione del tirocinio per maternità, infortunio e malattia, laddove questa si protragga per una durata pari o superiore a trenta giorni di calendario. Il tirocinio può essere sospeso dal datore ospitante per i periodi di chiusura aziendale di almeno quindici giorni di calendario.**

IL COLLOCAMENTO E L'ASSUNZIONE DEL LAVORATORE

ATTIVITA' DI INVIO AL LAVORO

Il collocamento ordinario Gestisce il mercato del lavoro e la preselezione dei lavoratori c.d. "ordinari". Ha sede circoscrizionale (comprende cioè più comuni). Compila le **liste anagrafiche** dei lav. disoccupati che sostituiscono le liste di collocamento e le classi d'iscrizione ed hanno durata illimitata (cessa l'iscrizione) e la **scheda professionale**, che **riepiloga** le esperienze professionali compiute da ciascuno e che sostituisce l'abrogato **libretto di lavoro**.	**Il collocamento obbligatorio – "mirato"** Gestisce la selezione e l'invio alle aziende dei lavoratori disabili e delle categorie protette, ed effettua il controllo sulla corretta applicazione della legge afferente i collocati obbligatoriamente (fasce deboli). Ha sede provinciale presso la Dir. Pr. del Lavoro – Serv. Politiche del lavoro (vedi infra).

Le clausole della lettera d'assunzione del lavoratore da non dimenticare

Oggetto: lettera di assunzione a tempo indeterminato / determinato (se soggetta ad agevolazioni contributive o sgravi indicare il riferimento normativo);

Mansione: _____ (Cod. Istat _____) citare il codice serve per evitare contenziosi inerenti l'inquadramento ed è importantissimo per gli Apprendisti per dare esatta qualificazione a fine del periodo formativo;

Inquadramento: _____ (vedere CCNL dell'utilizzatore);

Periodo di Prova: _____ (fondamentale per il libero recesso);

Orario di lavoro: quello previsto nel reparto di assegnazione anche se a turni (ove coerente e compatibile con le finalità formative del suo contratto di assunzione).

Sede di lavoro: _____ o nella località che in futuro fosse stabilita dall'Azienda, secondo le necessità tecniche, organizzative e/o di servizio.

Le clausole della lettera d'assunzione del lavoratore da non dimenticare

Trattamento economico: Il Suo trattamento economico, al lordo delle trattenute obbligatorie per legge e per contratto, sarà il seguente:

a) Paga Base mensile: € _____;

b) _____: € _____;

c) Superminimo Individuale Non Ass. – N.L.O (1). € (solo per direttivi)

nota 1) Con riferimento alle specifiche mansioni ad Ella affidate riteniamo utile sottolineare che la natura del compenso corrispostole in busta paga a titolo di "Superminimo Individuale non assorbibile – Non Limite Orario" viene erogato anche quale corrispettivo delle prestazioni eventualmente effettuate oltre il normale orario di lavoro.

Normativa applicabile: Per quanto qui non previsto e disciplinato, valgono le disposizioni di legge e la regolamentazione di cui al vigente C.C.N.L. _____.

Le clausole della lettera d'assunzione del lavoratore «utili» …

Benefit e altri strumenti di lavoro – secondo le policy in uso:

- auto aziendale, secondo la policy in uso, che Lei potrà utilizzare anche per uso personale in modalità "full cost" (il tipo ed il modello seguiranno la policy aziendale di XY Spa);
- personal computer portatile con connect card ed accesso ad Internet e telefono aziendale (linee telefoniche utilizzabili per ragioni di servizio).

Riservatezza: Ella si obbliga a considerare riservata ogni informazione di cui venga a conoscenza ed a non rivelare, comunicare o divulgare, per nessun motivo, a terzi alcun dato e/o informazione e/o notizia relative alla Società scrivente di cui venga a conoscenza o che riceva od ottenga, in virtù o in relazione alle mansioni, funzioni ed incarichi svolti presso la ns. Società. Il suddetto obbligo troverà applicazione anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro

Le clausole della lettera d'assunzione del lavoratore «utili» …

ART. 2096 C.C. - Il Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore in prova deve risultare da atto scritto, fatto salvo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro (pena il considerare il contratto privo della prova e quindi definitivo).

Caratteristiche del periodo di prova

Il Lav. e il D.d.l. sono tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma l'oggetto del patto di prova (2° comma).

Durante il periodo di prova le parti possono recedere senza preavviso o indennità.

E' legittima anche in contratti a t. det., Appr., P. Time, ecc. Può essere ripetuta.

le clausole della lettera d'assunzione del lavoratore «utili» …

INQUADRAMENTO E MANSIONI DEL LAVORATORE

L'art. 2095 del cod. civ. suddivide le categorie dei lavoratori in questo modo:

1. **Operai**: svolgono lavori di tipo prevalentemente manuale ed esecutivo (Cass. n 1640 del 7.6.1973);
2. **Impiegati:** svolgono lavori di tipo prevalentemente intellettivo che possono essere d'ordine (necessitano di una generica preparazione professionale) o di concetto (necessitano di una specifica preparazione professionale) – (Cass. 445 del 18.1.1984);
3. **Quadri:** sono lavoratori che senza rientrare nella categoria dei dirigenti, svolgono in modo continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (L. 190/85);
4. **Dirigenti:** sono lavoratori che svolgono in modo continuativo (ma senza vincoli d'orario) funzioni di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa. Ha ampia autonomia e potere decisionale.

le clausole della lettera d'assunzione del lavoratore «utili» …

Mansioni del lavoratore: secondo l'art. 2103 c.c., il lavoratore deve svolgere:

a) **le mansioni per le quali è assunto;**

b) **le mansioni che ha conseguito successivamente** (che possono essere conseguite anche attraverso l'esperienza specifica fatta sul luogo di lavoro (accrescimento professionale) per un determinato tempo;

c) **ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento** (dirigenti, quadri, impiegati e operai) delle ultime effettivamente svolte (novità Jobs Act - art. 3, co. 1, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81; art. 2103, co. 1, cod. civ.).

Nel caso b) spetta al lavoratore il riconoscimento della maggiore qualifica (promozione automatica), <u>se per almeno sei mesi</u>, questi ha svolto mansioni superiori a lui assegnate.

E' possibile in determinate e specifiche situazioni anche demansionare il lavoratore quando questa possa scongiurare il pericolo di un suo licenziamento (es. situazioni di crisi aziendale e altri specifici casi).

Altri elementi importanti da cnoscere

L'ORARIO DI LAVORO

Questa disciplina è applicabile a tutti i lavoratori subordinati, apprendisti maggiorenni compresi.

Orario normale di lavoro. Il limite massimo dell'orario di lavoro è fissato dalla legge, attualmente **il limite è di 40 ore per ogni periodo di sette giorni.** L'orario di lavoro, prima disciplinato dall'art. 13 della L. 196/97 in 40 ore settimanali ed 8 giornaliere (precedentemente era previsto in 8 ore giornaliere e 48 settimanali su sei giorni lavorativi, R.D.L. 692/23), a seguito dell'introduzione del D.Lgs. 66/2003, è diventato "EUROPEO" (direttiva n. 93/104/CE) ed è tornato in parte alla vecchia disciplina. Ad esclusione della disciplina del riposo settimanale e delle ferie, le disposizioni del decreto non si applicano ai dirigenti ed al personale direttivo delle aziende.

I contratti collettivi possono prevedere una minore durata e riferire l'orario normale alla durata media in un periodo non superiore all'anno, in modo che nell'arco temporale sia rispettato il limite delle 40 ore settimanali. Eventuali ore d'incremento prestate e non recuperate assumono la natura di lavoro straordinario.

Altri elementi importanti da cnoscere

Durata massima dell'orario di lavoro. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprensiva sia del lavoro ordinario che straordinario è stabilita dai contratti collettivi e riguarda, in generale, sia il settore privato che quello pubblico. **L'orario non potrà superare la media di 48 ore**, compreso lo straordinario, per ogni periodo di sette giorni, su un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.

Il lavoro straordinario è pagato con una maggiorazione della retribuzione e può essere normalmente giustificato dalle seguenti situazioni:

- secondo le ipotesi stabilite dalla contrattazione collettiva;
- per esigenze tecnico-produttive con impossibilità di fronteggiarle con assunzioni di altri lavoratori;
- nei casi di forza maggiore, pericolo grave e immediato o danno alle persone o alla produzione;
- per altri eventi particolari (per esempio mostre e fiere).

La durata del lavoro straordinario è fissata dai contratti collettivi. In mancanza, non potrà **superare le 250 ore annue**. I periodi di ferie e malattia non sono considerati ai fini della media.

Altri elementi importanti da cnoscere

- **Il riposo giornaliero è fissato in undici ore ogni ventiquattro** con la facoltà di fruizione non consecutiva per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati;
- **Pausa minima giornaliera** di durata non inferiore a dieci minuti qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore;
- **La disciplina dei riposi settimanali** non subisce variazioni sostanziali, ivi compresa la coincidenza, di norma, del riposo settimanale con la domenica, ma alla contrattazione collettiva è attribuita la facoltà di stabilire previsioni diverse;

Ferie e festività

Il numero di giorni di ferie pagate dipende dal contratto, in generale si maturano **circa due giorni di ferie per ogni mese di lavoro** (es. 160 h / 12 mesi = 13,33 ore al mese). In ogni caso, **il D.Lgs. 66/2003, ha previsto che le ore minime di ferie annue che tutti devono fruire (e ripetiamolo, tutti devono fruire salvo motivi di lavoro che non permettano in alcun modo la completa fruizione) siano 160**. E' **obbligatorio comunque fruire almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione** (su richiesta del lavoratore, in modo consecutivo) **e le restanti due eventualmente non fruite nell'anno di maturazione, entro i 18 mesi successivi.**

Altri elementi importanti da cnoscere

Il lavoratore ha diritto, oltre a ferie e riposo settimanale, anche ad astenersi dal lavoro in occasione delle **festività retribuite infrasettimanali**. Le festività riconosciute sono:

1° gennaio (capodanno); 6 gennaio (epifania); 25 aprile (liberazione); lunedì dell'Angelo; 1° maggio (festa del lavoro); 2 giugno (festa della Repubblica); 15 agosto (giorno dell'Assunzione); 1° novembre (ognissanti); 8 dicembre (Immacolata concezione); 25 dicembre (Natale); 26 dicembre (Santo Stefano); la festa del patrono.

Se la festività coincide con la domenica, il lavoratore riceverà, in aggiunta alla normale retribuzione, una quota di retribuzione generalmente pari a 1/26 della retribuzione fissa (ma la misura è stabilita dal Ccnl). In alcuni contratti sono retribuite anche le festività cadenti di sabato. Quando la festività cade in giornata lavorativa, il lavoratore dovrà astenersi dalla prestazione lavorativa senza alcuna perdita della retribuzione (in questi casi la retribuzione c.d. "mensilizzata" prescindendo dalle ore lavorabili del mese, è comprensiva delle eventuali festività infrasettimanali).

Ovviamente, nel caso in cui il lavoratore, sia esso retribuito in forma mensilizzata o in forma salariata ad ore, presti attività lavorativa in occasione di un giorno festivo, spetterà lo straordinario festivo.

Sintesi orario di lavoro

Sicurezza (riposi e pause di lavoro) Sia nelle prestazioni occasionali che nelle prestazioni effettuate con libretto di famiglia devono essere rispettati i riposi e le pause di lavoro ex. art. 7, 8 e 9 del D.Lgs. 66/2013.

SCHEMA DI RIEPILOGO DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO - D.Lg.s nr. 66/2003
I lavoratori minorenni riferiscono invece alla Legge 977/1967

MATERIA	MISURA NORMALE	MISURA MASSIMA	MISURA MINIMA	SANZIONE	OBBLIGHI / INDICAZIONI
ORARIO SETTIMANALE (SU 7 GG. CONSECUTIVI)	40 ore	48 ore	Nessuna	PREVISTA	***
ORARIO GIORNALIERO	8 ore	13 ore	Nessuna	PREVISTA	Riposo giornaliero minimo di 11 ore consecutive.
LAVORO NOTTURNO (VIETATO ALLE LAVORATRICI MADRI SINO AD 1 ANNO DI ETA' DEL FIGLIO).	8 ore	8 di lavoro ore su 24 ore	3 ore lav. nell'arco delle fasce previste	PREVISTA	Dalle 24.00 alle 05.00 - limite 8 ore lavorate in notturno su 24 ore - il lav. non può prestare straordinario (salvo rare eccezioni)
PAUSA PER ADDETTI V.D.T > 20 ORE SETT.	***	Nessuna	15 minuti	PREVISTA	Ogni 120 minuti di esposizione diretta al V.D.T
PAUSA DI LAVORO DOPO MAX 6 ORE ININTERROTTE.	***	Nessuna	10 minuti	PREVISTA	Assorbibile e non aggiuntiva a quelle previste da fonti aziendali.
RIPOSO GIORNALIERO (MOLTO IMPORTANTE EVITARE CAMBI TURNO)	***	Nessuna	11 ore ininterrotte nell'arco di 24 ore "solari"	PREVISTA	Anche in caso di più rapporti di lavoro (p. time o doppio lavoro).
RIPOSO SETTIMANALE (ANCHE SE DIRIGENTI O IMP. DIRETTIVI)	Sabato Domenica	Nessuna	24 ore ininterrotte	PREVISTA	Riposo consecutivo 24 ore, cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero.

Fasi preliminari all'assunzione del lavoratore

Prima di presentare la lettera d'assunzione al lavoratore (o la lettera d'intento all'assunzione, c.d. promessa d'assunzione) è necessario richiedere la presentazione d'alcuni documenti e sottoporre il lavoratore a **visita medica d'idoneità al lavoro.** La visita PREVENTIVA (c.d. "pre-assuntiva") è stata reintrodotta al posto della c.d. visita preventiva, dal D.Lgs. 81/2008 (art. 41).

Focus Health & Safety Le visite possono essere preventive all'assunzione, a scadenza periodica in base al rischio lavorativo (da 1 a 5 anni) e qualora il lavoratore sia stato assente per malattia, infortunio, maternità, ecc. (motivi attinenti allo stato di salute) per un periodo superiore a 60 giorni di calendario. La visita può essere fatta attraverso il medico competente e/o l'ASL (attraverso i medici di base convenzionati con l'ASL ed aventi apposita specializzazione). L'esito della stessa può essere: a) idoneità; b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente.

« Grazie della pazienza e buon lavoro»!!!

«Il lavoro migliore non è quello che ti costerà di più, ma quello che ti riuscirà meglio». Jean Paul Sartre (filosofo)

Sartre ⟨sartr⟩, Jean-Paul. - Romanziere, drammaturgo e filosofo francese (Parigi 1905 - ivi 1980). Pensatore tra i più significativi del Novecento