



I CONTRATTI DI LAVORO

A cura del Sito Web

Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego

Provincia di Torino



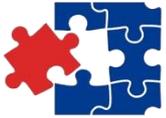
APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è stato completamente riformato dal nuovo **T.U. D.Lgs.167/2011** che è entrato in vigore definitivamente il **25 aprile 2012**.

La Riforma Fornero entrata in vigore il 18 luglio 2012 ha modificato in parte il T.U.

E' un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** per la formazione e l'occupazione dei giovani.

Solo per le **attività stagionali** (elenco in DPR 1525 del 1963) è possibile prevedere contratti a tempo determinato.



Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionalizzante

- per lavoratori dai 15 a 25 anni compiuti anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.
- durata del contratto massimo 3 anni, 4 in caso di diploma quadriennale regionale.
- le modalità e la durata di formazione è regolamentata dalle Regioni e Province autonome e dai CCNL
- per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale



APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

- ⇒ **per lavoratori dai 18 e i 29 anni** (17 se già in possesso della qualifica professionale)
- ⇒ durata del contratto massimo **3 anni, 5** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento (settore artigiano e commercio CCNL terziario, turismo, pubblici esercizi, aziende di panificazione). Solo per le **attività stagionali è possibile prevedere contratti a tempo determinato.** per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.
- ⇒ La formazione può essere **interna o esterna** ed è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. E' richiesto un monte ore di **120 ore in tre anni (formazione base e trasversale finanziata dalla R.P.+parte professionalizzante a carico dell'impresa secondo il CCNL di riferimento).**



Apprendistato di alta formazione e ricerca

- per lavoratori tra i **18 e i 29 anni** (17 se già in possesso della qualifica professionale)
- durata del contratto stabilita dalle Regioni in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, Università e altre istituzioni formative
- per il conseguimento di un titolo di studio universitari, di ricerca, di dottorati, di specializzazione e di praticantato
- in assenza di regolamentazioni regionali si rinvia ad apposite convenzioni tra datori di lavoro e Università.



APPRENDISTATO



DURATA MINIMA DEL CONTRATTO

Viene introdotta la durata minima di **sei mesi** del periodo di apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali.



COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Le parti devono stipulare in forma scritta il contratto e l'eventuale patto di prova. E' necessaria la forma scritta anche il piano formativo individuale da fare entro trenta giorni dalla stipula del contratto (non più contestualmente).



PREGRESSA ESPERIENZA LAVORATIVA

Di regola non è ammesso l'apprendistato per il lavoratore che abbia avuto precedenti esperienze lavorative attinenti alla stessa professionalità che dovrebbe conseguire con il contratto di apprendistato **a meno che la durata del precedente rapporto di lavoro, non sia inferiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.**

In questo caso dal nuovo contratto di apprendistato viene scalato il periodo già svolto con il primo contratto.

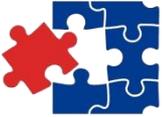
Relativamente alla formazione, quella di base riprende dall'inizio e invece le ore di formazione professionalizzante già effettuate con il primo apprendistato vengono scalate.



APPRENDISTATO

CARATTERISTICHE GENERALI (D.Lgs 167/2011 art. 2)

- a) **forma scritta** del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
- b) **divieto di retribuzione a cottimo**;
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore **fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante;
- d) presenza di un **tutore** o referente aziendale (la cui disciplina è rimandata ai CCNL);
- e) **registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale** a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;



APPRENDISTATO

f) possibilità di **prolungare il periodo di apprendistato** in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

g) **divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione** in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

h) **possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione** ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 CC. (senza obbligo di dare motivazione). Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**.



APPRENDISTATO



STABILIZZAZIONE

CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE LEGALE:

DATORI DI LAVORO CON ALMENO 10 DIPENDENTI

L'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

- **30%** : per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della presente legge.
- **50%**: a partire dal 18 luglio 2015

C'è l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la precedente percentuale il legislatore consente comunque:

- l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati (es. confermati 2 apprendisti su 8, possibilità di assumere 3 apprendisti cioè quelli già confermati più 1)
- l'assunzione di un apprendista in caso di mancata conferma degli apprendisti pregressi (es. nessuna stabilizzazione, possibilità di assumere 1 solo apprendista)



APPRENDISTATO

➤ STABILIZZAZIONE CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE CONTRATTUALE DATORI DI LAVORO CON MENO DI 10 DIPENDENTI

Per le aziende con meno di 10 dipendenti continua a valere la **clausola di stabilizzazione contrattuale** prevista dall'art. 2 comma 3 D.Lgs. 167/2011 lett i) che stabilisce la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere una percentuale diversa di conferma degli apprendisti.

Laddove esistano contemporaneamente in aziende con almeno 10 dipendenti le due clausole si applica sempre quella legale.

Gli apprendisti assunti in violazione della regola delle stabilizzazioni, sono considerati a tempo indeterminato **sin dalla data** di costituzione del rapporto.

Le regole della **stabilizzazione non** sono applicabili per le **attività stagionali**



APPRENDISTATO

AGEVOLAZIONI

Per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2016 si prevede l'azzeramento, per i primi 3 anni, della quota di contribuzione a carico del **datore di lavoro** che occupano alle proprie dipendenze un numero di **addetti pari o inferiore a nove**, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di **addetti superiore a nove** l'aliquota rimane quella del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici

PER I LAVORATORI IN MOBILITA' (Legge 223/91; Nota Regionale del 8 gennaio 2013)

L'art. 7, comma 4, della legge n. 167/2011, prevede la possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione.

Incentivi di natura contributiva: quelli previsti per i lavoratori in **mobilità**.

Incentivi di natura economica: quelli previsti per gli **apprendisti** (inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ovvero, in alternativa, sarà possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio)



INCENTIVI PROGRAMMA AMVA

Avviso pubblico a sportello rivolto ad imprese per la richiesta di contributi finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato

€ 5.500,00 Contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale

€ 4.700,00 Contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Scadenza Bando 31/3/2013

Si informa che per le sole Regioni Competitività, risultano presentate domande di contributo in quantità tale che, qualora l'intera relativa istruttoria andasse a buon fine, e risultassero tutte finanziabili, sarebbero in grado di **esaurire il budget a disposizione.**

Tuttavia è ancora possibile accedere alla piattaforma ed inserire nuove domande di contributo.

Queste ultime saranno valutate secondo l'ordine cronologico di inserimento nel caso in cui le risorse summenzionate dovessero risultare non integralmente utilizzate.



INCENTIVO ECONOMICO ALL'ASSUNZIONE PREVISTO DAL PROGRAMMA FIXO "SCUOLA & UNIVERSITA"

Per la stipula di contratti di **Apprendistato di alta formazione e ricerca** (per il conseguimento di uno qualsiasi dei titoli previsti), le imprese possono accedere un contributo pari a:

- **6.000 €** per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno;
- **4.000 €** per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale (per almeno 24 ore settimanali).

La domanda di contributo potrà essere presentata unicamente attraverso il sistema informativo raggiungibile al seguente indirizzo:
<http://fixo.italialavoro.it/> non oltre il **28/02/2013**, salvo il caso di previo esaurimento delle risorse disponibili.

L' avviso è pubblicato in versione integrale sul sito di Italia Lavoro
<http://www.italialavoro.it/> nella sezione bandi.



APPRENDISTATO

LIMITI DIMENSIONALI

Questa norma si applica alle assunzioni fatte dal 1° gennaio 2013.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, è il seguente:

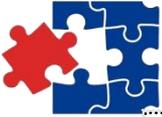
- **3 qualificati e 2 apprendisti (rapporto 3/2)** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori superiore a 9 unità ;
- 1 qualificato e 1 apprendista (rapporto 1/1) per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità

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

Non si applicano questi limiti per aziende artigiane (si continua ad applicare l'art. 4 L. 443/85)

N.B. Il computo dei lavoratori si fa avuto riguardo alla intera realtà aziendale anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista. Si computano i dipendenti, i dirigenti, soci e coadiuvanti familiari (sono esclusi gli apprendisti e i lavoratori in somministrazione).

E' esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti a tempo determinato.



APPRENDISTATO

APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE

Il T.U. riconosce la possibilità di assumere apprendisti da parte di Agenzie per il Lavoro. L'Accordo delle Associazioni di categoria del 5/4/2012 prevede che tale novità si applichi in caso di apprendistato professionalizzante.

Il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con **2 tutor**: uno dell'Agenzia per il Lavoro e uno indicato dall'impresa utilizzatrice. Il Piano Formativo Individuale è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore.

Il **decreto sviluppo** allarga a **tutti i settori produttivi** la possibilità di ricorrere all'apprendistato in combinazione con **contratto di somministrazione a tempo indeterminato** tra agenzia e soggetto utilizzatore (art. 46-bis lett. b D.L. 83/2012 Decreto Sviluppo). Pertanto quando un'agenzia per il lavoro somministra apprendisti, può usare lo staff leasing senza dover rispettare i limiti settoriali che in genere vincolano l'istituto.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

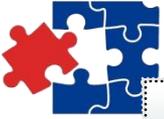
Con la Riforma Fornero il contratto a **tempo**

⇒ **indeterminato** costituisce **la forma comune** (**non più la regola** come recitava l'art 1 D.Lgs. 368/01) del contratto di lavoro subordinato.

⇒ **Contratto a termine "causale"**

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività (c.d. **causalone** l'art 1 comma 1 D.Lgs. 368/01).

N.B. Le regole del contratto a termine valgono anche per la **somministrazione** a tempo determinato



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Contratto a termine "acausale" (privo di causale)

le **ragioni del causalone non sono richieste** in **due ipotesi** (art. 1 comma 1 bis D.Lgs.368/01) :

- ⇒ **1) Primo rapporto di lavoro a tempo determinato** di durata non superiore a **12 mesi** fra un datore o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione**.

Questa ipotesi è ammessa **una sola volta** e il contratto **non può essere frazionato in periodi inferiori a 12 mesi nè prorogato**.

Pertanto la necessità di fare riferimento al causalone scattano solo nel caso di instaurazione di secondo rapporto di lavoro

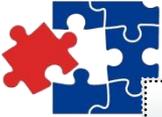


CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Contratto a termine "acausale"

le ragioni del causalone non sono richieste in due ipotesi (art. 1 comma 1 bis D.Lgs.368/01) :

- ⇒ **2) IN ALTERNATIVA se previsto dai CCNL** (in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati)
- se l'assunzione a tempo determinato avviene per le motivazioni dell'art. 5 comma 3 D.Lgs 368/2001 (**avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, significativo progetto di ricerca e sviluppo, proroga commessa consistente**) nel **limite complessivo del 6%** del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Prosecuzione del contratto dopo la scadenza



Il contratto a tempo determinato si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei suddetti termini (31° giorno e 51° giorno): (art. 5, comma 2, D.lgs.cit.) se:

- il rapporto di lavoro **continua** oltre il **30esimo** giorno per i contratti di **durata inferiore a sei mesi**;
- il rapporto di lavoro **continua** oltre il **50 giorno** per i contratti di **durata uguale o superiore a sei mesi**;

In questi casi per non violare i termini il datore deve comunicare al Cpi entro la scadenza del termine inizialmente fissato che il rapporto continuerà e indicare la durata.

Queste regole valgono anche per la tipologia acausale.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

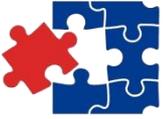


Il contratto a tempo determinato si considera a tempo indeterminato:

quando viene superato il **periodo massimo di 36 mesi** comprese proroghe e rinnovi: nel calcolo si tiene conto sia del contratto a **tempo determinato sia della somministrazione** (novità per i contratti stipulati a far data dal 18 luglio 2012).

Il limite dei 36 mesi è **derogabile dalla CCNL** ed è un **limite** alla stipulazione di un contratto a **tempo determinato** ma **non al ricorso alla somministrazione di lavoro** e pertanto il lavoratore potrà essere utilizzato con contratto di somministrazione.

Fonte: art. 5, comma 4 bis D.Lgs.368/01



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

➤ RIASSUNZIONE CON CONTRATTO A TERMINE

Il contratto a tempo determinato si trasforma in indeterminato

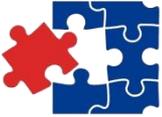
- dal **secondo contratto** quando il lavoratore venga riassunto a termine entro i **60 giorni** dalla data della scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero **90 giorni** dalla data della scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi (art. 5, comma 3, D.Lgs.cit.).



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Eccezione

Contratto intermittente: Il contratto a termine può essere stipulato immediatamente dopo un contratto di lavoro intermittente, senza alcuna soluzione di continuità (Min. lav., interpello 12.10.2009, n. 72).



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Deroga: termini ridotti rispettivamente di **20 giorni** e **30:**

- nel caso di assunzioni in **determinati casi** (contratti stagionali, avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o servizio, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, significativo progetto di ricerca e sviluppo, proroga commessa consistente)

- **in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi.**
(art.46-bis lett.a D.L.83/2012 Decreto Sviluppo convertito in L.134/2012).

- a far data **dalla stipulazione del primo contratto** quando il datore di lavoro sia ricorso a due assunzioni successive a termine effettuate senza alcun intervallo di tempo (art. 5, comma 4. D.lgs.cit).



LAVORO ACCESSORIO

Definizione: Per lavoro accessorio si intendono quelle attività di natura meramente occasionale in cui l'attività non dia complessivamente luogo **con riferimento alla totalità dei committenti** a compensi superiori a:

Limite economico: 5 mila euro nel corso di un anno solare

(il limite scende a **2 mila euro** nel caso di attività lavorative svolte per committenti imprenditori commerciali o professionisti)

- ➡ Si può **attivare sempre e comunque salvo il limite economico** dei 5 mila e 2 mila euro.
- Si chiarisce che il lavoro accessorio è **limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale** e quindi è escluso che un'impresa possa reclutare lavoratori per prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione (circolare Inps 4/2013)



LAVORO ACCESSORIO

Percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito – anno 2013: il lavoro accessorio può essere reso dai percettori in tutti i settori produttivi (anche Enti Locali) nel limite economico di **3 mila euro** nel corso di un anno solare (art.46-bis lett.d D.L.83/2012 Decreto Sviluppo convertito in Legge 134/2012).



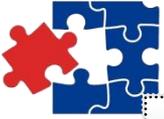
LAVORO ACCESSORIO

In agricoltura il limite dei 5.000 euro si applica:

- a) **attività agricole di carattere stagionale** effettuate da **pensionati** e da **giovani con meno di 25 anni** se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

- b) attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633 (**produttori agricoli con volume d'affari annuo non superiore a 7.000 euro**) che non possono tuttavia essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli

Per la specialità del settore agricolo **non** trova applicazione il **limite dei 2 mila euro** previsto nei confronti di imprenditori e professionisti.



LAVORO ACCESSORIO

- ⇒ **P.A.** nei confronti del committente pubblico il lavoro accessorio è consentito nel rispetto dei vincoli della vigente disciplina in materia di contenimento delle spese, e ove previsto, dal patto di stabilità interno.
- ⇒ **Stranieri:** I compensi tramite i voucher sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.



LAVORO ACCESSORIO

VOUCHER:

La riforma del lavoro ha specificato che i voucher ora devono essere orari, numerati, progressivamente datati. Un voucher attualmente di valore di 10 Euro vale per 1 ora. Non può essere utilizzato per più ore. Resta salva la possibilità di utilizzare più voucher per un'ora di lavoro. Il minimo previsto come importo-orario del voucher non va applicato al settore agricolo, ma dovrà far riferimento alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuato dalla contrattazione collettiva di riferimento (nota ministeriale 18/2/2013).

La nuova disciplina parte da 18 luglio 2012 ad eccezione dei voucher già acquistati al momento di entrata in vigore della legge per i quali fino al 31 maggio 2013 resta ferma la vecchia disciplina.



LAVORO ACCESSORIO

SANZIONI

Le principali violazioni della disciplina del lavoro accessorio attengono a:

1) superamento importo massimo consentito (5.000 o 2.000 Euro)

Il committente potrà opportunamente richiedere al lavoratore una dichiarazione in ordine al non superamento degli importi massimi previsti, in quanto tali circostanze sono conosciute dal lavoratore. Altrimenti la prestazione sarà considerata in nero (Circolare Min Lavoro 4/2013).

2) utilizzo dei voucher al di fuori del periodo consentito (30 giorni dall'acquisto).

Con nota ministeriale del 18/2/2013 il Ministero ha precisato che questa regola sarà valida al momento in cui verrà implementata la procedura telematica prevista per il rilascio dei voucher da parte dell'Inps. Nelle more della procedura informatizzata non viene previsto un limite temporale all'utilizzo dei voucher acquistati, fermo restando le limitazioni di carattere economico.



CONTRATTO DI INSERIMENTO

ABROGATO

Per le assunzioni effettuate fino al al 31/12/2012
continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate.



TIROCINIO FORMATIVO

- ⇒ Entro **180 giorni** (24 gennaio 2013) dall'entrata in vigore della Riforma, verrà stipulato un accordo tra Governo e Regioni per la definizione di linee guida in materia di **tirocini formativi e di orientamento** sulla base di:
- a) revisione della disciplina per valorizzare l'apprendistato;
 - b) puntuale individuazione delle modalità della prestazione del tirocinante;
 - c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
 - d) **riconoscimento congrua indennità anche in forma forfettaria**



I tirocini formativi e di orientamento non curricolari (Decreto Legge 138/11)

- possono essere promossi unicamente a favore di **neodiplomati e neolaureati**;
- debbono essere attivati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio;
- debbono avere durata massima di 6 mesi.



TIROCINIO FORMATIVO

La Corte Costituzionale con la sentenza n.287 del 19/12/2012 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 11 del D.L. 138/2011 (invade competenza Regioni). In Regione Piemonte relativamente alle regole sui tirocini di orientamento vale comunque la normativa attuale fino alle nuove disposizioni regionali.

Al momento la Provincia di Torino, su indicazione della Regione Piemonte, mantiene le stesse regole dell'art.11



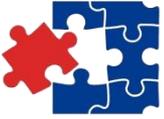
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Part-time flessibile o elastico

Ricordiamo che la Riforma Biagi aveva previsto una maggiore **flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro ridotto.**

Il datore di lavoro ha diritto, in **accordo con il lavoratore**, di stipulare **clausole** flessibili ed elastiche che **variano l'orario part-time di base (preavviso di almeno due giorni lavorativi al lavoratore e corrispondere le adeguate compensazioni economiche).**

E' richiesto il **consenso del lavoratore** attraverso uno specifico patto scritto reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.



LAVORO A TEMPO PARZIALE

- **Clausole elastiche:** prevedono variazione in aumento della **durata della prestazione** lavorativa con maggior apporto di prestazione lavorativa (es. in un part time di base dalle 8.00 alle 10.00 aumentare la prestazione di un' ora dalle 8.00 alle 11.00).
- **Clausole flessibili:** prevedono variazione della **collocazione temporale** della prestazione (es. in un part time di base dalle 8.00 alle 10.00, modificare l'orario dalle 12.00 alle 14.00)



LAVORO A TEMPO PARZIALE

LE NOVITA' RIGUARDANO LA FACOLTA' DI RIPENSAMENTO DEL LAVORATORE:

⇒ I contratti collettivi possono prevedere condizioni e modalità che consentono al **lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche** (numero 3- bis comma 7 art.3 D.Lgs.61/2000 come modificato art. 20 lettera a) Legge Fornero).

⇒ Il **lavoratore ha facoltà di revocare il proprio consenso** sulle clausole **flessibili ed elastiche** se si trova queste situazioni:

- presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 anni;
- studente lavoratore – art.10 1° comma L.300/70 (iscritti e frequentanti corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale);
- gravi condizioni di salute per sé o per il proprio coniuge, figlio o genitore (patologie oncologiche o handicap previste dall'art.12 bis D.Lgs.61/2000) – comma aggiunto al comma 9 art.3 D.Lgs.61/2000 dall'art.20 lettera b) Legge Fornero).



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente (a chiamata o job on call) può essere concluso per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.**

Il contratto può riferirsi a periodi di durata significativa ma la prestazione deve essere intervallata da una o più interruzioni.

Il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno.
Trova sempre più applicazione nel settore del turismo, commercio e pubblici esercizi.



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

Sulla base dell'obbligo di rispondere alla chiamata si possono quindi individuare **due diverse tipologie** di lavoro intermittente:

1. il lavoro a chiamata con obbligo di corrispondere un'indennità di disponibilità al lavoratore vincolato alla chiamata del datore di lavoro.
2. il lavoro a chiamata senza obbligo di corrispondere un'indennità di disponibilità quando il lavoratore non è vincolato alla chiamata del datore di lavoro.



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

E' possibile utilizzare il contratto nelle seguenti ipotesi:

1) CANALE OGGETTIVO: Il contratto può essere sempre concluso in qualsiasi momento dell'anno nelle sole ipotesi individuate dai CCNL o contratti territoriali o aziendali (e' stato soppresso l'articolo 37 che parlava di periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ovvero ferie estive, vacanze natalizie e pasquali).

Nelle **more dell'intervento della contrattazione collettiva** continua a farsi riferimento alle attività indicate con **D.M. 23 ottobre 2004 che richiama la tabella approvata con R.D.2657/1923**



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

2) CANALE SOGGETTIVO: Limiti di età: il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso indipendentemente dalle indicazioni dei CCNL relative alle attività con soggetti che hanno

- **più di cinquantacinque anni di età** (era con più di quarantacinque anni, anche pensionati)
- **con meno di ventiquattro anni** (era meno di venticinque anni) purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno di età (art.34 comma 2 D.Lgs.276/2003 così come sostituito dall'art.21 lettera a Legge Fornero).

Per l'età del lavoratore si precisa che:

- ai fini della stipula del contratto non deve aver compiuto ventiquattro anni
- ai fini dell'effettiva prestazione non deve aver compiuto venticinque anni.



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

DIVIETI

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; se si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o se ci sia in corso una sospensione o riduzione dell'orario con cassa integrazione salva diversa disposizione degli accordi sindacali;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

CARATTERISTICHE

Deve avere la forma scritta e deve indicare la durata, il luogo, la modalità della disponibilità, il relativo preavviso, il trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, l'ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore, modalità di rilevazione della prestazione.



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

CUMULABILITÀ CON ALTRI RAPPORTI DI LAVORO

Possono essere conclusi dallo stesso lavoratore **più contratti di lavoro intermittente con diversi datori di lavoro.**

Il contratto di lavoro intermittente può coesistere anche con altre tipologie contrattuali, a patto che tra le varie tipologie di rapporti non sussistano incompatibilità che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti dalle parti

Nel caso di cumulo di rapporti di lavoro è necessario rispettare i limiti generali dell'orario di lavoro (48 ore settimanali compresi gli straordinari) e il diritto di riposo settimanale; spetta al lavoratore il diritto ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni e un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore.



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Comunicazione amministrativa preventiva: è un nuovo obbligo di comunicazione connesso non alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore.

Si aggiunge e non modifica l'ordinario obbligo di comunicazione tramite il consueto sistema di GECO.

Cosa fare: Per ogni chiamata del medesimo lavoratore prima (anche nello stesso giorno purché antecedentemente l'effettivo impiego) dell'inizio della **prestazione lavorativa** o di un ciclo integrato di prestazioni di **durata non superiore a trenta giorni**, il datore di lavoro è tenuto a **comunicare:**

- **i dati identificativi del lavoratore;**
- **la durata della prestazione (il numero di giorni ma non delle ore).**

La comunicazione potrà indicare la chiamata **di più lavoratori e potrà essere modificata o annullata entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.**



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

A chi comunicare: alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio:

- sms al n. 339-9942256;

- e-mail all'indirizzo:

intermittente@lavoro.gov.it **oppure** dpl-Torino@lavoro.gov.it e
DPL.Torino@mailcert.lavoro.gov.it

- inviando il modulo (cambiato con la nota ministeriale del
26/11/2012) on line a partire dal 1° ottobre 2012 scaricabile su
www.cliclavoro.gov.it

Non è più valida la comunicazione via FAX (8 gennaio 2013)



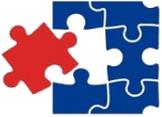
⇒ **In caso di violazione si applica una sanzione amministrativa da 400 a 2400 euro per lavoratore.**

Non trova applicazione la procedura della diffida.

⇒ **Periodo transitorio:** i **contratti** di lavoro intermittente già sottoscritti alla data della presente legge continuano ad avere effetto per un periodo massimo di **dodici mesi** (18 luglio 2013) dopo tale data cessano ex lege (art.22 Legge Fornero n.92/2012).

⇒ **Effetti dal 18 luglio:**

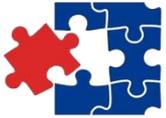
- non è possibile sottoscrivere **nuovi contratti** di lavoro secondo la previgente normativa;
- non è possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente alle causali di cui all'art. 37 D.Lgs. 276/2003 (c.d. periodi pre - determinati) in quanto abrogato;
- è immediatamente operativa la nuova procedura di comunicazione amministrativa preventiva anche per i contratti già in essere ovvero instaurati prima dell'entrata in vigore della riforma.



IL LAVORO A PROGETTO

Definizioni più stringenti per il progetto:

- Deve essere **specifico**, determinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore (non è più previsto che il progetto possa essere ricondotto ad un "programma di lavoro o fase di esso").
- Deve essere funzionalmente collegato a un **determinato risultato finale** e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente.
- **Non** può comportare lo **svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi**, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

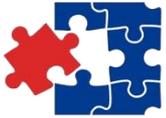


IL LAVORO A PROGETTO

CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in **forma scritta** e deve indicare, a fini della prova, i seguenti elementi:

- la durata determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- la **descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire** (art.62 comma 1 lettera b così come sostituito dalla Legge Fornero);
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto con il committente;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto;



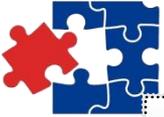
IL LAVORO A PROGETTO

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il compenso non può essere inferiore ai minimi stabiliti dai CCNL applicati alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati (prima il riferimento era quello delle tariffe per lavoro autonomo).

In assenza di contrattazione collettiva si fa riferimento alle **figure professionali analoghe a quello del collaboratore a progetto.**

(Art.63 sostituito dalla Legge Fornero)



IL LAVORO A PROGETTO

TRATTAMENTO NORMATIVO

È prevista una forma tutela del lavoratore in caso di malattia, infortunio e gravidanza.

In caso di **gravidanza**: sospensione del rapporto contrattuale, senza erogazione del corrispettivo. La durata è prorogata di 180 giorni.

La **malattia e l'infortunio** del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto che però non è prorogato e cessa alla scadenza indicata nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro. **Il committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto** (quando determinata) ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.



IL LAVORO A PROGETTO

DIVIETO DI CONCORRENZA

Il collaboratore può svolgere attività a favore di più committenti, salvo che, in sede di contratto individuale, le parti non si siano accordate diversamente.

Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

CONTRIBUZIONE

Per il versamento dei contributi i Lavoratori a Progetto devono iscriversi alla Gestione Separata Inps.

La contribuzione è posta per **2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore**. Le aliquote per l'anno 2013 sono:

- 20% per i soggetti iscritti anche ad altra gestione
- 27,72% per i soggetti privi di altra copertura previdenziale



IL LAVORO A PROGETTO

Estinzione del contratto e preavviso

I contratti di lavoro a progetto si risolvono al momento della **realizzazione del progetto** che ne costituisce l'oggetto.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per **giusta causa**.

Il **committente** può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di **inidoneità professionale del collaboratore** tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

Il **collaboratore** può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale **facoltà** sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

(Fonte: nuova formulazione art.67 così come modificato dalla Legge Fornero)



IL LAVORO A PROGETTO

Conversione in contratto di lavoro subordinato

Il rapporto viene considerato lavoro subordinato fin dall'inizio a tempo indeterminato in questi casi:

- mancata individuazione specifico progetto;
- difetto di autonomia;
- svolgimento della prestazione con modalità analoghe a quelle dei dipendenti (fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e salvo prova contraria a carico del committente).

Fonte (art.69 comma 1-2 D.Lgs. 276/2003)



IL LAVORO A PROGETTO

ELENCO ATTIVITA' NON COMPATIBILI

addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici; addetti alle agenzie ippiche; addetti alle pulizie; autisti e autotrasportatori; baristi e camerieri; commessi e addetti alle vendite (anche promoter); custodi e portieri; estetiste e parrucchieri; facchini; istruttori di autoscuola; lettoristi di contatori; magazzinieri; manutentori; muratori e qualifiche operaie dell'edilizia; piloti e assistenti di volo; prestatori di manodopera del settore agricolo; addetti alle attività di segreteria e terminalisti; addetti alla somministrazione di cibi o bevande; prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti inbound.



IL LAVORO A PROGETTO

Decorrenza: le nuove disposizioni si applicano dal 18 luglio 2012

Datori di lavoro interessati: tutti imprenditori e non imprenditori.

Lavoratori esclusi: le nuove regole **non** si applicano **nei seguenti casi:**

- Agenzia e rappresentanza;
- Collaborazioni occasionali (durata non superiore a 30 gg. e di compenso non superiore a 5 mila euro nell'anno solare per il medesimo committente);
- Professioni intellettuali con iscrizione all'albo;
- Collaborazioni con società sportive dilettantistiche;
- Incarichi in organi di amministrazione e controllo di società
- Persone che percepiscono pensione di vecchiaia
- *Attività di vendita diretta di beni e servizi in call center outbound* (Art.24 bis D.L. 83/2012 Decreto Sviluppo convertito in Legge 134/2012)



ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO – PARTITA IVA

Tutte le persone che intraprendono l'esercizio di un'impresa, arte o professione autonoma ex art.2222 c.c. ovvero si obbligano a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Ricordiamo che il numero di partita IVA è rilasciato dall'Ufficio dell'Agenzia delle Entrate a cui viene richiesto, indipendentemente dal domicilio fiscale, al momento della apertura della posizione IVA.

- **Le prestazioni con Partita Iva sono considerate, salvo prova contraria, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.**

Tale **presunzione** opera se ricorrono almeno **due** dei seguenti presupposti (casi «monocommittenza»):

- Collaborazione durata >8 mesi (la durata va calcolata su due anni consecutivi).
- Corrispettivo (anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi) > 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti (due anni solari consecutivi).
- Postazione fissa di lavoro presso il committente (non deve essere necessariamente di suo uso esclusivo)



ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO – PARTITA IVA

La presunzione di cui sopra non opera se la ricorrono le seguenti condizioni:

- competenze teoriche di grado elevato o capacità tecniche acquisite attraverso rilevanti esperienze **e contemporaneamente** il soggetto sia titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali (minimale per l'anno 2012 è 18.662,50. Pertanto se il reddito è superiore a 18.662,50 la presunzione non opera));
- la prestazione sia svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, albi, registri, ruoli;
- elenchi professionali delle federazioni sportive;



ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO – PARTITA IVA

Effetti della presunzione:

La nuova normativa afferma che se opera tale presunzione la prestazione resa dal possessore di partita IVA deve essere ricondotta:

ad una collaborazione coordinata e continuativa e va ricercata l'esistenza di un progetto pena

la conversione ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.



ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO – PARTITA IVA

Periodo transitorio:

La nuova presunzione si applica ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente legge (18 luglio 2012)

Per i rapporti in corso le nuove disposizioni si applicano decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore al fine di consentire gli opportuni adeguamenti.

Se la prestazione si configura come collaborazione coordinata e continuativa si applica il regime di gestione separata INPS (i contributi sono a carico per 2/3 al committente e per 1/3 al collaboratore)

(Fonte: art.26 Legge Fornero che aggiunge l'art.69-bis al D.Lgs.276/2003)



ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Definizione:

L'associazione in partecipazione è una tipologia di lavoro autonomo con cui il lavoratore (**associato**) partecipa agli utili dell'impresa (**associante**) e ottiene un'adeguata erogazione di compenso per un tipo di prestazione lavorativa può essere la più varia.

Il contratto di associazione in partecipazione non richiede una forma particolare e può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato.

Per evitare rapporti elusivi della normativa opera la **presunzione legale** di rapporto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato** in questi **due casi**:

(N.B. Viene precisato che tale presunzione opera nel caso in cui l'apporto di lavoro non presenti i requisiti della collaborazione con Partita IVA)



ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

FORMA DEL CONTRATTO

La stipulazione del contratto di associazione in partecipazione **non è soggetta a forme particolari** e non è prevista pertanto la forma scritta.

CONTRIBUZIONE

Per il versamento dei contributi i gli associati devono iscriversi alla Gestione Separata Inps.

La contribuzione è posta per **55% a carico dell'associante e per 45% a carico dell'associato**. Le aliquote per l'anno 2013 sono:

- 20% per i soggetti iscritti anche ad altra gestione
- 27,72% per i soggetti privi di altra copertura previdenziale



ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

- 1. Qualora il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non possa essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti (a meno che gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo). La nuova limitazione non opera in assenza di apporto di lavoro.**

- 2. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, o senza consegna del rendiconto, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

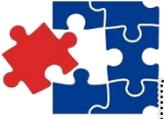


APPALTO

Definizione (Art. 29 D.Lgs. 276/2003)

Il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile.

L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.



APPALTO

La Legge n 92/2012 Fornero introduce la

responsabilità solidale ai contratti di appalto e subappalto:

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



APPALTO

la responsabilità solidale opera:

- in tutti i settori economici e non solo nell'edilizia;
- solo in caso di appalto di opere e servizi (no per gli appalti di fornitura di beni, gli appalti di fornitura, il contratto d'opera ecc...);

Deroga: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti.



A cura del

SITO WEB

Maria Braia

Gabriella Fanotto

Tina Giglio

Gabriella Grosso

www.provincia.torino.gov.it/lavoro

**Provincia di Torino - Servizio Coordinamento
Centri per l'Impiego**

serviziolavoro@provincia.torino.it