

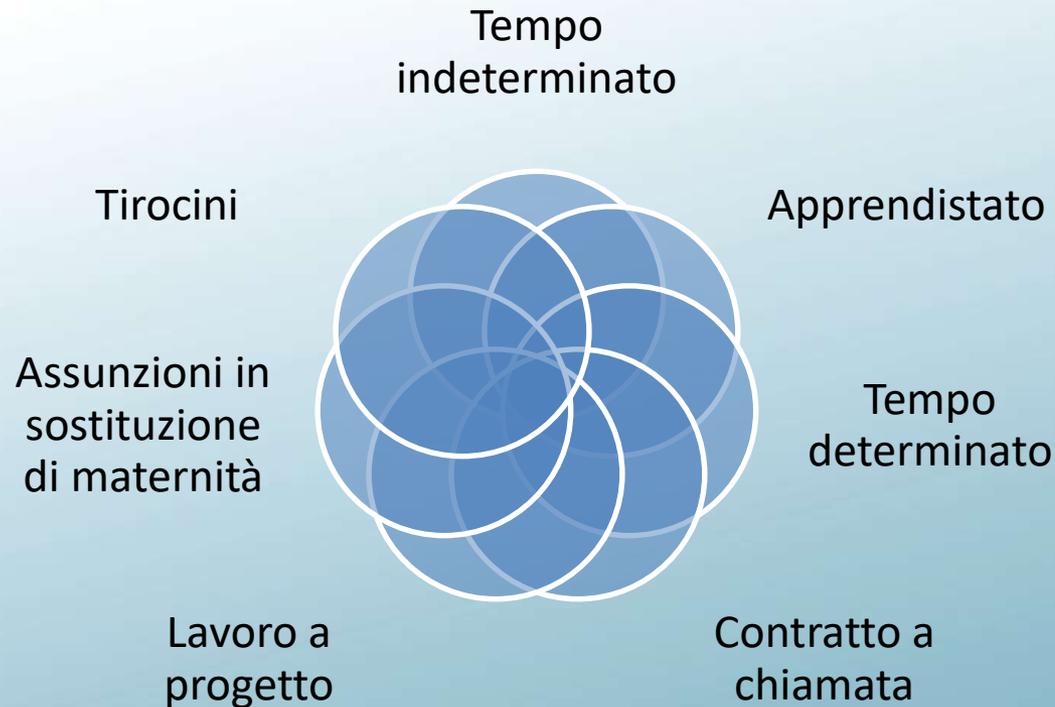
L'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato

Luisella Fontanella

Dottoressa Commercialista ODCEC Torino
Esperta in Diritto del Lavoro

27 settembre 2021

Tipologie di contratto



Il rapporto subordinato

art. 2094 c.c.



assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro;

sottoposizione del prestatore di lavoro ad un'assidua attività di vigilanza e controllo da parte del datore di lavoro;

inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, desumibile dall'assenza di un'organizzazione imprenditoriale in capo al lavoratore e dall'assoggettamento di questi al potere gerarchico del datore di lavoro;

esecuzione del lavoro con materiali ed attrezzature del datore di lavoro;

assunzione del rischio d'impresa da parte del datore di lavoro;

pagamento a scadenze periodiche della retribuzione;

osservanza di un orario di lavoro;

Il contratto di lavoro subordinato



E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (art.2094c.c.)

Requisito

Per costituire un regolare rapporto di lavoro il lavoratore deve aver compiuto 16 anni ed aver assolto l'obbligo scolastico (10 anni di istruzione obbligatoria)

Instaurazione

Si ha con la conclusione del contratto tra datore di lavoro e lavoratore, seguita da una serie di adempimenti formali a carico D.L.

Le categorie legali art. 2095 c.c.



I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in

Dirigenti: coloro che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Quadri: art. 2 della L. 190/85. prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Impiegati: categoria caratterizzata dall'esplicazione sistematica e continuativa di funzioni di collaborazione d'ordine o di concetto, eccettuata ogni prestazione che sia semplicemente di manodopera.

impiegato con funzioni direttive - impiegato di concetto - impiegato d'ordine

Operai: coloro che svolgono compiti di tipo manuale e attinenti al solo processo produttivo.

La lettera di impegno all'assunzione



Se la lettera di impegno viene sottoscritta solo dal datore di lavoro è un atto unilaterale, che lascia libero il candidato di decidere se accettare o meno quella che è solo una **proposta di contratto di lavoro**.

Se il lavoratore la sottoscrive con la dicitura **“per accettazione”** esprime la volontà di accettare la proposta di lavoro sottopostagli

Se la firma del lavoratore è apposta sotto la dicitura **“per ricevuta”**, essa attesta soltanto l'avvenuta ricezione della lettera ed eventualmente la data da cui decorreranno i termini di decadenza della proposta stessa.

Se la lettera di impegno all'assunzione è **sottoscritta da entrambe le parti**, essa viene a costituire un vero e proprio contratto preliminare, che in quanto tale **impegna entrambi i contraenti a concludere il contratto definitivo di lavoro**.

La lettera di impegno all'assunzione



Mancato rispetto da parte del datore di lavoro

Il lavoratore ha il diritto di richiedere al giudice alternativamente:

- una sentenza che produca gli effetti del contratto, purché la lettera di impegno contenga tutti gli elementi essenziali del contratto definitivo di lavoro;
- la risoluzione del contratto;
- in ogni caso, il risarcimento del danno.



Sia che venga sottoscritta solo dal datore di lavoro, sia che venga sottoscritta da entrambi i contraenti, la lettera di impegno obbliga il datore di lavoro ad assumere il candidato alle condizioni previste o concordate.

La lettera di impegno all'assunzione



PRINCIPALI ELEMENTI

- ✓ **Tipologia del contratto:**
 - **tempo indeterminato, determinato, apprendistato, part time, ecc.,**
- ✓ **Sede di lavoro**
- ✓ **Mansioni**
- ✓ **Inquadramento contrattuale**
- ✓ **Retribuzione**
- ✓ **Data di inizio del rapporto di lavoro**

La lettera di impegno all'assunzione



CLAUSOLE ACCESSORIE

- ✓ Fringe benefits
- ✓ Assegnazione del superminimo
- ✓ Patto per il riconoscimento di anzianità convenzionali
- ✓ Patto di non concorrenza
- ✓ Clausole elastiche
- ✓ Diritto di precedenza
- ✓ Clausola di rispetto della data concordata di presa servizio

Elementi da indicare nel contratto di lavoro



Sia nella lettera di impegno all'assunzione, sia nel contratto di lavoro definitivo **il datore di lavoro è tenuto ad indicare** (DLgs. 152/97) :

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- data di inizio del rapporto;
- durata del rapporto di lavoro;
- inquadramento, livello, qualifica e mansioni.

Se non sceglie di fare rinvio alle norme del CCNL, deve indicare:

- durata del periodo di prova, se previsto;
- importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi, con indicazione anche del periodo di pagamento;
- durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- orario di lavoro;
- termini di preavviso in caso di recesso.

La sede di lavoro



Il datore di lavoro, nell'ambito del suo potere direttivo ed entro i limiti stabiliti dalla legge e dai C.C.N.L., può decidere di far svolgere la prestazione lavorativa in un luogo diverso da quello indicato nel contratto di lavoro.

Il mutamento del luogo di lavoro può essere disposto attraverso:

- la trasferta;
- il trasferimento;
- il distacco.

Nel contratto di telelavoro la sede è quella del domicilio del lavoratore

Documenti necessari per l'assunzione



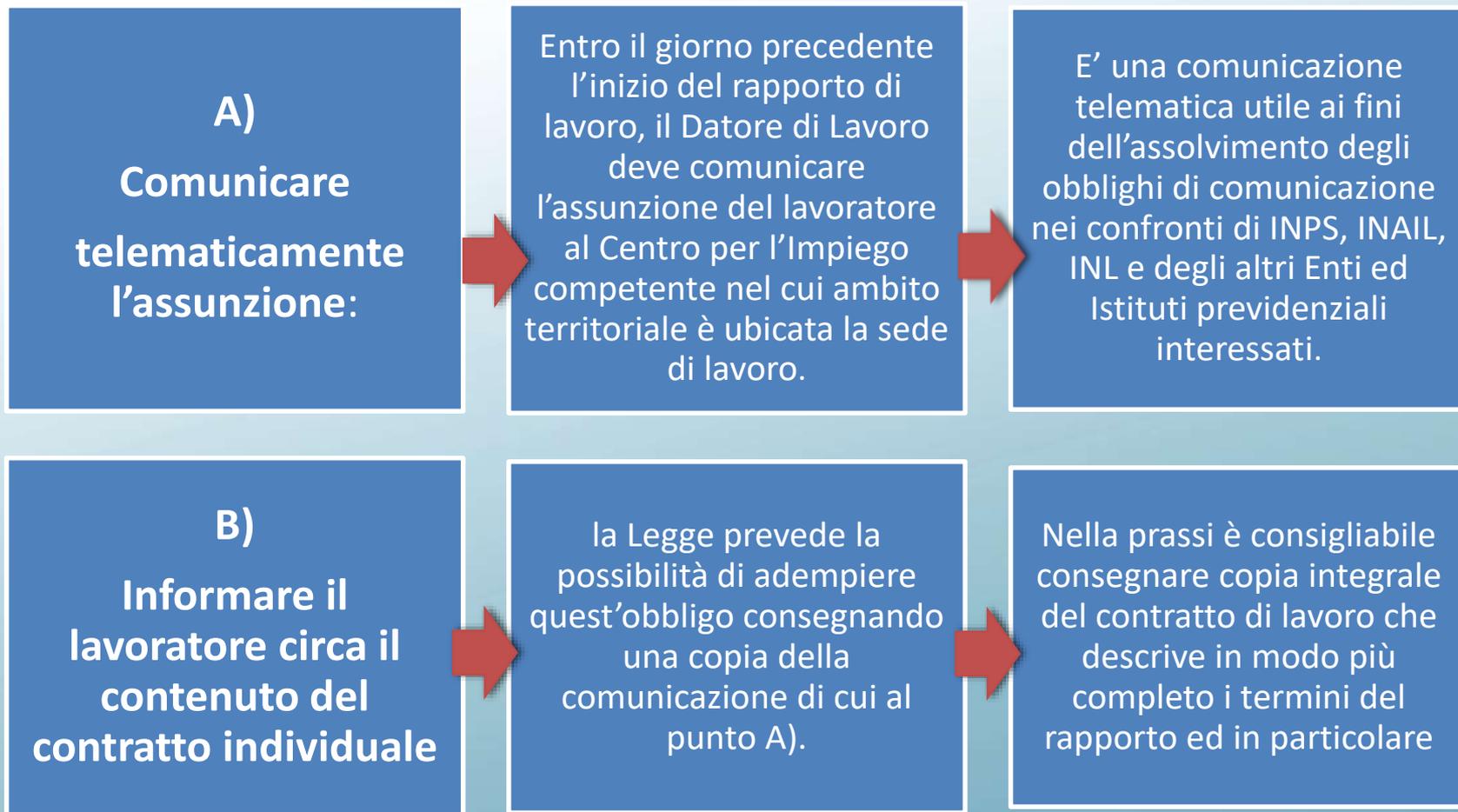
- documento d'identità;
- codice fiscale;
- titolo di studio;
- residenza/domicilio del soggetto.

Inoltre è necessario conoscere:

- la mansione a cui sarà adibito il lavoratore;
- il livello di inquadramento (viene determinato in base alla mansione);
- tipologia del contratto applicato (tempo determinato, indeterminato, full-time, part-time, apprendistato ecc.);
- distribuzione dell'orario di lavoro.

Adempimenti -1

(Dlgs 152/97; Art. 4 bis Dlgs 181/2000; Art. 9 bis, c.2 e 2bis DL 510/96 cmv. L608/96; DM 30/10/2007)



La gestione online delle comunicazioni obbligatorie GECO - SISTEMA PIEMONTE



The screenshot shows a web browser window displaying the 'Servizi online' portal. The page title is 'Catalogo servizi' and the URL is 'servizi.regione.piemonte.it/catalogo?cerca='. The page features a red header with the 'Servizi online' logo and navigation links for 'CATALOGO SERVIZI', 'COS'È', and 'COME ACCEDERE AI SERVIZI'. Below the header, a search bar shows 'Cerca...' and the results indicate '398 servizi online trovati'. The search results are sorted by 'I più popolari'. The first result is 'Fascicolo sanitario', described as a tool for visualizing and managing clinical documents. The second result is 'SIRVA (Sistema Informativo Regionale per la gestione delle Vaccinazioni)', a system for managing vaccination activities across all ASL in the region. The third result is 'Sistema Informativo Regionale - Portale Medici e Pediatri', a service for general practitioners and pediatricians. The fourth result is 'Gestione Online Comunicazioni Obbligatorie (GECO)', a service for submitting mandatory communication reports. A sidebar on the left provides filters for 'Servizi per' (Cittadini, Enti pubblici, Imprese e liberi professionisti) and 'Tema' (Agriculture, Environment and Territory, Administration, Local Autonomies, Culture, Tourism and Sport, Rights and Social Policies, Finance, Programming and Statistics, Funds and European Projects).

La gestione online delle comunicazioni obbligatorie GECO - SISTEMA PIEMONTE



Servizionline
Accedi con le tue credenziali

Come previsto dal Decreto Legge 76/2020 (convertito dalla Legge 120/2020), dal 1 ottobre 2021 l'accesso ai servizi online della Regione Piemonte sarà possibile solo con le credenziali nazionali: SPID, CIE o TS-CNS/Certificato digitale.
L'autenticazione con username, password e pin di SistemaPiemonte sarà pertanto possibile fino e non oltre il giorno 30 settembre 2021.

Richiedi, quanto prima, la **credenziale gratuita SPID** ad uno dei gestori di identità accreditati oppure utilizza la tua Carta di Identità elettronica (se emessa da luglio 2016).

Accesso tramite username e password
Username

Password

Accedi

Accesso tramite username, password e PIN
Username

Password

PIN

Accedi

Accesso tramite certificato digitale o carta elettronica
Si prega di accertarsi che il certificato digitale sia configurato correttamente nel browser in uso. Solo in seguito cliccare il seguente pulsante **Accedi**.
Accedi

La gestione online delle comunicazioni obbligatorie GECO - SISTEMA PIEMONTE



Si devono inserire tutti i dati obbligatori:

Dati dell'impresa

Dati del Lavoratore

Inquadramento Qualifica professionale

Orario part time / full time

Retribuzione lorda annuale

Data di assunzione

Assunzione di dipendenti fuori regione



E' possibile richiedere l'accentramento dell'invio delle comunicazioni al fine di evitare l'accreditamento e la registrazione presso più servizi informatici, previa comunicazione al Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale.

La comunicazione va fatta on-line tramite compilazione dell'apposito form on line;

I dati inviati saranno utilizzati per la creazione della Comunicazione di Accentramento che dovrà essere firmata unitamente ad una copia del documento di identità del dichiarante.

ATTENZIONE Apprendistato, puo' avere regole diverse nelle varie Regioni

Modelli



UNILAV – INSTAURAZIONE

Nel modello va sempre indicata la data di cessazione del rapporto di lavoro se il contratto è a tempo determinato

VARDATORI – VARRAGSOCIALE

Nel corso di un rapporto di lavoro può capitare che sia il datore di lavoro “a variare” pur mantenendo inalterato il rapporto lavorativo. E’ il caso, ad esempio, in cui il datore di lavoro modifichi la ragione o denominazione sociale, oppure nel caso di trasferimento d’azienda per cessione, per fusione o per la cessione di ramo d’azienda.

Annullamento e rettifica di una comunicazione



E' possibile procedere all'annullamento di una comunicazione qualunque sia il motivo verificatosi, purchè la procedura sia attivata prima della scadenza del termine stabilito per legge per effettuare la comunicazione. Inoltre la comunicazione può essere annullata anche per il mancato verificarsi dell'evento oggetto della comunicazione stessa; ad esempio, una comunicazione di assunzione può essere annullata prima della data di inizio del rapporto lavorativo.

Se la comunicazione contenesse dati errati, la stessa può anche essere rettificata, La rettifica può avvenire sia perché il dichiarante si è accorto dell'errore ed intende correggerlo, sia su richiesta di chi riceve la comunicazione. Quando si procede ad inviare una rettifica, il sistema informatico rilascia una nuova ricevuta, annullando di fatto la prima comunicazione che non ha più efficacia, ma va comunque conservata al fine di dimostrare che la comunicazione era stata inviata nei giusti tempi.

Sanzioni



Mancato invio della comunicazione :

massimizzazione per lavoro sommerso (art.3 c. 3-5, D.L.12/2002; art.14 c.1, lett.a) del D.L.145/2013; e Dlgs151/2015)

da 1,500 a 9,000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;

Da 3,000 a 18,000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 sino a 60 giorni di effettivo lavoro;

Da 6,000 a 36,000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Gli importi sono aumentati del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri sprovvisti di valido permesso di soggiorno.

Omessa consegna al lavoratore di copia della comunicazione preventiva d'assunzione:

Qualora il datore di lavoro non consegna al lavoratore, all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro, copia della comunicazione telematica al C.P.I o copia del contratto individuale di lavoro, incorre in una **sanzione amministrativa da 250,00 a 1,500 euro.(art.19L.689/1981).**

Adempimenti -2



Iscrizione nel Libro Unico del Lavoro

L'omessa o infedele registrazione è punita con una sanzione amministrativa da 150 a 1,500 euro se la violazione riguarda fino a dieci lavoratori, altrimenti è elevata da 500 a 3,000 euro. (art. 39 D.L. 112/2008

La funzione del L.U.L. è duplice in quanto da un lato **attesta per ogni lavoratore lo stato del proprio rapporto di lavoro** e dall'altro fornisce agli organi di vigilanza un quadro completo della situazione occupazionale dell'azienda.

E' strutturato in due sezioni, quella relativa alle presenze del lavoratore e quella riguardante le retribuzioni dovute.

Il L.U.L. deve essere compilato, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo.

Cumulo di più rapporti di lavoro



Nel nostro ordinamento è ammessa la possibilità di svolgere più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale con più datori.

In fase di definizione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro subordinato le parti dovranno concordare un orario di lavoro che permetta il rispetto dei vincoli contenuti nel DLgs. 8.4.2003 n. 66 in tema di orario di lavoro e, precisamente,

- **48 ore massime medie di durata massima settimanale,**
- **il riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.**
- **il riposo settimanale di 24 ore consecutive come media in un periodo non superiore a 14 giorni**



Se il dipendente cumulasse il rapporto di lavoro subordinato con rapporti di lavoro parasubordinato o autonomo, il vincolo della normativa dell'orario di lavoro non sussisterebbe in quanto in queste due tipologie di lavoro non ci sono vincoli orari.

Assegnazione del superminimo



Si tratta di una somma pattuita nel contratto individuale di lavoro (superminimo individuale) o nell'ambito della contrattazione aziendale (superminimo collettivo) destinata ad incrementare stabilmente la retribuzione e che **non può quindi essere successivamente ridotta a discrezione del datore di lavoro.**

può essere assorbito da eventuali futuri aumenti decisi in sede collettiva (superminimo assorbibile) oppure rimanere intatto nonostante i suddetti aumenti (superminimo non assorbibile)

può assegnato sia in fase di assunzione, sia successivamente

Forfetizzazione dello straordinario



Nel caso di straordinario continuativo, cioè svolto con regolarità, le parti possono accordarsi sulla c.d. forfetizzazione del lavoro straordinario: concordano un compenso forfettario e fisso che corrisponde ad un certo quantitativo di ore di lavoro straordinario **che il datore si riserva di chiedere o meno al lavoratore** (questi elementi devono obbligatoriamente risultare dal patto in quanto elementi essenziali dello stesso).

Se in un certo mese il lavoratore presta un numero di ore di lavoro straordinario superiore a quello corrispondente alla prestabilita forfetizzazione ha diritto, per la quota eccedente, a vedersi riconosciuto un compenso maggiorato per il lavoro straordinario.

Per questo patto non è richiesta la forma scritta, ma è vivamente raccomandata in quanto in caso di contenzioso grava sul datore di lavoro il corrispondente onere probatorio.

Il patto di forfetizzazione potrebbe essere a tempo indeterminato o determinato

Liquidazione mensile dei ratei di 13° e 14°



Normalmente le retribuzioni relative alle mensilità aggiuntive vengono erogate nel periodo natalizio, la tredicesima, ed entro il 30 giugno, la quattordicesima.



Le parti possono accordarsi per una liquidazione mensile dei ratei relativi alle mensilità aggiuntive.

Il patto di stabilità o clausola di durata minima garantita



può anche essere concordata anche in una fase successiva all'assunzione

una o ad entrambe le parti si impegnano a non recedere dal contratto per un periodo determinato di tempo.

le parti possono predeterminare l'ammontare del danno derivante dal mancato rispetto del patto di stabilità apponendo al contratto di lavoro una clausola penale disciplinata dagli artt. 1382-1384 c.c.

Il patto di stabilità il recesso



il recesso potrà ritenersi giustificato solo se sia avvenuto:

- per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- per impossibilità della prestazione ex artt. 1463 e 1464 c.c.

<p>mancato rispetto da parte del datore di lavoro</p>	<p>il lavoratore ha diritto, a titolo di risarcimento del danno, alle retribuzioni che avrebbe percepito qualora il rapporto non fosse stato risolto anticipatamente rispetto alla durata minima garantita</p>
<p>mancato rispetto da parte del lavoratore</p>	<p>il datore di lavoro ha diritto al risarcimento del danno commisurato ai costi che ha sostenuto per l'addestramento del lavoratore</p>

Il patto di prolungamento del preavviso di dimissioni



il lavoratore si obbliga, a fronte di un corrispettivo economico, ad osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo rispetto a quello previsto dalla legge o dal CCNL anche quando il CCNL non preveda espressamente tale deroga.

Affinché questo patto sia legittimo è però necessario che la deroga sia prevista in relazione a finalità meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento giuridico, come l'esigenza del datore di lavoro di garantirsi nel tempo la collaborazione di un lavoratore particolarmente qualificato.

Se il patto è legittimo e il lavoratore lo viola, il datore di lavoro ha diritto di ottenere l'indennità sostitutiva.

Il patto di prolungamento del preavviso di dimissioni



Secondo la giurisprudenza è condizione di legittimità la previsione di un **corrispettivo a beneficio del lavoratore** che stipula il patto.

Il corrispettivo non deve però necessariamente essere di natura economica, potendo consistere:

nella reciprocità dell'obbligo

nel pagamento al lavoratore di una somma di denaro

nel riconoscimento di una diversa utilità (ad es. formazione finalizzata al conseguimento di un titolo)

Il patto relativo al diritto di precedenza nelle assunzioni



Diritto di precedenza - Art. 24 del DLgs. 81/2015

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, **ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.**
2. Per le lavoratrici, **il congedo di maternità, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.** Alle medesime lavoratrici è anche riconosciuto, alle stesse condizioni sopra viste, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi 12 mesi**, con riferimento alle **mansioni già espletate** in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a **tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.**
4. I dipendenti che hanno trasformato il proprio rapporto in **part-time hanno diritto di precedenza per tornare al tempo pieno**, qualora l'azienda intenda effettuare nuove assunzioni a tempo pieno per lo svolgimento delle **stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale.**

Il patto relativo al diritto di precedenza nelle assunzioni

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro a tempo determinato:

Il diritto di precedenza dovrà da Lei essere esercitato nei termini fissati dall'art. 24, comma 4, DLgs 81/2015 e, ove esistenti, dalle disposizioni collettive applicabili al Suo rapporto di lavoro che regolano tale aspetto

Può essere esercitato a condizione che **il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro** entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai punti 1 e 2 ed entro 3 mesi nel caso di cui al punto 3.

Il diritto di precedenza **si estingue una volta trascorso 1 anno** dalla data di cessazione del rapporto.

Chi vede violato il proprio diritto di precedenza può chiedere in giudizio il risarcimento del danno all'azienda. Mentre non si può pretendere la cessazione del rapporto indebitamente attivato.

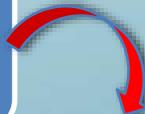
Retribuzione variabile di risultato

retribuzione a provvigione



gli impiegati inquadrati come operatori di vendita, viaggiatori e piazzisti e nelle posizioni del comparto commerciale e dei pubblici esercizi possono avere diritto ad una retribuzione variabile ulteriore rispetto al minimo da contratto collettivo parametrata al valore degli affari conclusi dal lavoratore per conto dell'imprenditore

retribuzione con partecipazione agli utili o ai prodotti dell'impresa



la retribuzione può essere corrisposta in tutto o in parte anche mediante partecipazione agli utili. La partecipazione ai prodotti ha invece carattere integrativo.

Clausole elastiche



clausole accessorie che consentono una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro

riconoscono al datore di lavoro la possibilità e la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, nonché di variarne in aumento la durata, con l'unico obbligo di comunicarlo al lavoratore per iscritto con un **preavviso minimo di due giorni lavorativi**.

Per il lavoro ulteriore eventualmente prestato il lavoratore avrà diritto ad una **maggiorazione del 15%** della retribuzione oraria globale di fatto

La disponibilità a svolgere il rapporto di lavoro a tempo parziale per periodi più lunghi o in archi temporali diversi rispetto a quanto pattuito in sede di assunzione richiede il **consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto**, anche contestuale al contratto di lavoro (l'eventuale rifiuto di sottoscrivere il suddetto patto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento).

Una volta che sia stato sottoscritto il patto relativo alle suddette clausole, il datore di lavoro può legittimamente variare in aumento la durata della prestazione lavorativa inizialmente concordata o modificarne la collocazione temporale

In ogni caso, la durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può eccedere il **limite del 25% della normale prestazione** annua a tempo parziale.

Il contratto a termine



Artt. 19 - 29 DLgs. 15.6.2015, n. 81	IN VIGORE DAL 25.6.2015
Art. 1 DL 12.7.2018 n. 87 (“Decreto Dignità”)	IN VIGORE DAL 14.7.2018 SINO ALL’11.8.2018
Art. 1 L. 9.8.2018, N. 96	IN VIGORE DAL 12.8.2018

Stipulazione	conclusione di primo contratto tra due parti
Proroga	Prosecuzione di un contratto a termine dopo la scadenza (senza soluzione di continuità) tra le medesime parti
Rinnovo	stipulazione di un secondo (o successivo) contratto a termine tra le medesime parti con intervallo di tempo rispetto a un precedente contratto

Il contratto a termine

Durata massima del contratto a termine “acausale” pari a 12 mesi

Durata del contratto a termine superiore a 12 mesi “ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi” in presenza di specifiche esigenze giustificatrici (c.d. “causali”)

Violazione: trasformazione a tempo indeterminato

Durata massima di 24 mesi dei rapporti di lavoro a termine tra le stesse parti, 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 (si computano i periodi di missione in somministrazione)

Violazione: trasformazione a tempo indeterminato

Stipula di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio

Il contratto a termine



- ✓ Forma scritta per contratti a termine di durata superiore a 12 giorni con obbligo di consegna di una copia al dipendente entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- ✓ Sussistenza delle esigenze giustificatrici in caso di rinnovo (a prescindere dalla durata) – previsione della forma scritta.
- ✓ Sussistenza delle esigenze giustificatrici in caso di proroga (solo quando “il termine complessivo eccede i dodici mesi”) – previsione della forma scritta.
- ✓ Trasformazione in contratto a tempo indeterminato in caso di violazione delle disposizioni in tema di proroghe e rinnovi.
- ✓ Esclusioni degli “stagionali” dall’obbligo di causale per proroghe e rinnovi.
- ✓ Numero massimo di proroghe: “quattro volte nell’arco di 24 mesi”.
=> Violazione: trasformazione a tempo indeterminato
- ✓ Termine di impugnazione: da 120 a 180 giorni.

Il contratto a termine i limiti

Limiti quantitativi

20% dei contratti a
tempo indeterminato

30% dei contratti a
tempo indeterminato
in presenza di contratti
di somministrazione a
tempo determinato

Maggiorazioni aliquote contributive

1,25% aggiuntivo, oltre
0,5% per ogni rinnovo

Il contratto a termine le causali



Art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015 (come sostituito dall'art. 1 co. 1 lett. a) punto 1 del DL 12.7.2018, n. 87, conv. con modif. L. 9.8.2018 n. 96):

“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 di sostituzione di altri lavoratori;**
- b) **Esigenze connesse a incrementi temporanei, significati e non programmabili, dell'attività ordinaria”.**

Art. 21, co. 1 DLgs 81/2015 (come premesso dall'art. 1 co. 1 lett. b) punto 1) del DL 12.7.2018 n. 87, conv. con modif. L. 9.8.2018 n. 96):

“Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. **Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.** In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”.

Il contratto a termine le causali



- Il Commercianti@lista- lavoro e previdenza
- <http://www.gruppoarealavoro.it/lavoro-e-previdenza/illegittimita-dei-contratti-a-termine-acausali-in-caso-di-esigenze-stabili-e-durevoli-uninterpretazione-isolata-ma-potenzialmente-dirompente-del-tribunale-di-firenze/>
- La sentenza del tribunale di Firenze n. 749/2019 del 26 settembre 2019 ha dichiarato nullo un contratto a termine in quanto utilizzato per soddisfare esigenze durature e stabili del datore di lavoro e quindi non transitorie condannando il datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 28 c. 2 D.Lgs 81/2015 pari a 10 mensilità.

Il contratto a termine la somministrazione



Art. 34 co. 2 del DLgs. 81/2015 (come modificato dall'art. 2 co. 1 del DL 12.7.2018 n. 87 e convertito con modif. da L. 9.8.2018 n. 96):

“In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.

Art. 33: invariata la forma del contratto (commerciale) di somministrazione
=> tuttavia: attenzione alle causali, meglio inserirle anche in questo contratto e non solo in quello collegato di lavoro relativo al lavoratore in missione.

La scelta di destinazione del TFR - Modulo TFR2



All'atto di stipula del contratto di lavoro il lavoratore è tenuto a scegliere come destinare il proprio trattamento di fine rapporto attraverso il Modulo TFR 2 per dichiarare all'azienda se intende:

- percepire il trattamento di fine rapporto che matura mensilmente alla fine del rapporto di lavoro,
- versare **tutto o parte** di questo TFR ad un fondo di previdenza complementare. Sia qualora è una scelta già fatta in precedenti rapporti di lavoro o è una scelta che si vuole fare adesso.

vale per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006

19-4-2018 GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA Serie generale - n. 91

ALLEGATO

TFR 2

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
(articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252)

MODULO PER I LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 31 DICEMBRE 2006

Il/La sottoscritto/a
nato/a a il codice fiscale
dipendente del

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro sei mesi dalla data di assunzione, il trattamento di fine rapporto che matura dal mese successivo alla scadenza di tale termine, verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b) del decreto legislativo n. 252/2005.

Compilare solo la sezione a cui il lavoratore appartiene

SEZIONE 1

Modulo TFR2



Decreto 22 marzo 2018 in G.U. n. 91 del 19/04/2018

E' stata modificata la sezione 1 del modulo per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993

Il riquadro, mediante la scelta di due punti, permette:

- di non scegliere che il proprio trattamento di fine rapporto venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'art. 2120 del codice civile;
- di scegliere che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito integralmente o in una determinata percentuale in conformità alle previsioni delle fonti istitutive. È possibile quindi indicare la forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data. È chiaro che in caso di destinazione parziale del trattamenti di fine rapporto alla previdenza complementare, la quota residua continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'art. 2120 del codice civile. A tal fine, è necessario anche allegare copia di adesione al fondo di previdenza complementare.

Mancata compilazione del Modulo TFR 2



mancata compilazione
entro sei mesi



L'azienda ha l'obbligo di versare tutto il TFR al fondo di previdenza complementare stabilito dal CCNL o, in mancanza, al fondo gestito dall'INPS

La scelta di destinazione del **TFR in azienda è reversibile**, nel senso che in qualsiasi momento si può decidere di versare il TFR ad un fondo.

La scelta di versare il **TFR ad un fondo è invece irreversibile**, nel senso che non si può più decidere di conservare la relativa quota di TFR in azienda.

Portabilità delle quote di TFR

comma 6, art. 14, D.Lgs n. 252/2005



Decorsi due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare, l'aderente ha **facoltà di trasferire** l'intera posizione individuale maturata **ad altra forma pensionistica**. In caso di esercizio della predetta facoltà, il lavoratore ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando (e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro previsto).

Nell'ipotesi di adesione ad una forma pensionistica complementare, il lavoratore dipendente conferisce il TFR maturando, ma previo accordo con il datore di lavoro, può trasferirvi anche le quote di TFR maturate ed accantonate in azienda (Agenzia Entrate Circolare n. 70/2007).

Nel Messaggio n. 413/2020, l'INPS esclude l'applicabilità dell'istituto della portabilità alle quote di TFR accantonate presso il Fondo di Tesoreria; la norma ad oggi in vigore non prevede che il lavoratore possa esercitare la facoltà di trasferire le quote di TFR pregresso dal Fondo di Tesoreria al fondo di previdenza complementare al quale, successivamente, ha scelto di aderire

I fondi complementari



I fondi complementari sono la fonte di prestazioni aggiuntive rivolte a vantaggio esclusivo delle categorie di lavoratori aderenti ai patti incrementativi dei trattamenti ordinari

- Natura privatistica della previdenza complementare: è un meccanismo di adesione libera e volontaria da parte del lavoratore determinante a far sorgere l'obbligo in capo al datore di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato.
- Se il datore di lavoro omette di versare quanto dovuto al fondo, dopo aver trattenuto la parte di competenza del dipendente, sarà responsabile di un adempimento contrattuale e il lavoratore dovrà agire innanzi al giudice civile.
- Ma il datore di lavoro beneficia di una riduzione contributiva in quanto è esonerato dal versamento al Fondo di garanzia previsto dall'art. 2 L. 297/82.
- **Ispettorato del Lavoro, parere 1436/2020:** l'omesso versamento configura una violazione di legge che determina ai sensi dell'art.1, c.1175, L.296/2006 la **perdita dei benefici contributivi**

Definizione di

SEMPLIFICAZIONE:

Rendere difficile il
facile

passando per l'inutile