



Jobs Act – Come cambia il lavoro

Il Codice dei Contratti di lavoro

A cura di Vitantonio Lippolis

Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



Lavoro a tempo parziale

Art. 4-12 D.Lgs.



Lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro subordinato può essere stipulato con un orario di lavoro inferiore al normale orario di lavoro a «tempo pieno» fissato dalla legge (cfr. art. 3, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003) o dall'eventuale minor orario previsto dal C.C. di riferimento.



(Art. 4, D.Lgs.)



Forma e contenuti del contratto Part-time

Il contratto va stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Contenuti:

- durata della prestazione lavorativa;
- collocazione dell'orario di svolgimento con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.



Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dei contenuti (*durata e collocazione*) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

(Art. 5, D.Lgs.)

Modifica in aumento della prestazione	
Tipologia	Modalità
<p>Lavoro supplementare</p> <p><i>(lavoro prestato oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno)</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Previsto solo per il part-time orizzontale; • I C.C. stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento; • E' necessario il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal C.C. • I C.C. possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare; • I C.C. possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare; • In assenza di una disciplina collettiva autorizzatoria, il datore di lavoro può comunque richiederlo al lavoratore, in misura non superiore al 15% delle ore di lavoro settimanali concordate e retribuendo tali ore con una maggiorazione onnicomprensiva del 15% comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
<p>Lavoro straordinario</p> <p><i>(lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full-time)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consentito solo nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto (ammesso solo oltre il limite del tempo pieno); • Regolamentazione demandata alla legge ed al C.C.; • Nessuna forma prevista per la richiesta di effettuazione;



Clausole Elastiche e Flessibili

Pur in assenza di una disciplina collettiva autorizzatoria, le parti possono pattuirle per iscritto in «sede protetta», avanti alle Commissioni di certificazione (ex art. 76 ss. D.Lgs. n. 276/2003).

Le clausole debbono contenere, a pena di nullità, le seguenti previsioni:

- Condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione (clausola flessibile) e variare in aumento la durata della stessa;
- **Preavviso di almeno 2 giorni** lavorativi;
- La durata massima dell'aumento (clausole elastiche) **non può eccedere il 25%** della normale prestazione annua a tempo parziale;
- Il diritto del lavoratore a percepire una **maggiorazione pari al 15%**, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti indiretti e differiti.

Art. 6 co. 10, D.Lgs.



Clausole Elastiche e Flessibili Facoltà di revoca

La facoltà di revoca del consenso è riconosciuta:

- ✓ Nei casi individuati dai C.C.;
- ✓ Ai lavoratori studenti (*art. 10, co. 1, L. 300/70*);
- ✓ Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche **nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti**;
- ✓ In caso di patologie oncologiche **o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti** riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente portatore di handicap ex Legge n. 104/1992 con invalidità del 100%
- ✓ In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ex Legge n. 104/1992
- ✓ nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi.

(Artt. 6 co. 11; 8, co. 3-5 D.Lgs.)



Diritto alla trasformazione del rapporto

Il diritto del lavoratore a chiedere la riduzione di orario è concesso:

- ✓ I lavoratori affetti da patologie oncologiche **nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti** hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.;
- ✓ In caso di patologie oncologiche o **gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti** riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente portatore di handicap ex Legge n. 104/1992 con invalidità del 100% è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- ✓ **In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ex Legge n. 104/1992 è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

(Art. 8, D.Lgs.)



Maternità al lavoro in part-time

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in par-time entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.



- Tale opportunità è offerta anche in mancanza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva (anche di livello aziendale);
- Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla richiesta entro i successivi 15 gg.



Schema di Decreto Legislativo: art. 8, co. 7; Art. 7 D.Lgs. maternità



Modifiche D.Lgs. n. 151/2000: art. 32

Sanzioni civili (Art. 10, D.Lgs.)

FATTISPECIE	CONSEGUENZA
Difetto di prova in ordine alla stipulazione del contratto a tempo parziale	E' dichiarata, su domanda del lavoratore , la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con diritto, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, alle retribuzioni ed al versamento dei contributi dovuti per le prestazioni effettivamente rese;
Nel contratto scritto non è determinata la durata della prestazione lavorativa	<ul style="list-style-type: none"> • Su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della sentenza; • Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina, con valutazione equitativa, le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale; Per il periodo antecedente alla data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno;
Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai C.C.	Il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.



Abrogazioni

- D.Lgs. n. 61/2000;
- Obbligo di informativa annuale alle RSA sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.
- Risarcimento del danno (*pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella che gli sarebbe spettata nei sei mesi successivi*) in caso di violazione del diritto di precedenza nella trasformazione da part-time a full-time (*ex art. 8, c. 3, D.Lgs. n. 61/2000*).



Lavoro a tempo determinato

Art. 19-29 D.Lgs.

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il contratto a tempo determinato può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro



Divieto di apposizione del termine

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi *(che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni)*, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi *(salva diversa disposizione degli accordi sindacali)*;
- Presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni *(salva diversa disposizione degli accordi sindacali)*;
- Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 e ss., del D.Lgs. n. 81/2008.



In caso di violazione dei divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

(Art. 20, D.Lgs. n.)



Regimi speciali

- Imprese del settore aereo,
- Aziende esercenti i servizi aeroportuali,
- Imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste.



Dall' 1/1/2017

Per esse:

- è legittimo l'utilizzo di contratti a termine senza specificarne le motivazioni,
- la durata del contratto può essere fino a un massimo di 6 mesi per le assunzioni tra aprile e ottobre, fino a 4 mesi in altri periodi dell'anno.

Precisazioni:

- Le assunzioni a tempo determinato non possono superare il 15% dell'organico aziendale complessivamente adibito ai servizi indicati;
- Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

(Art. 55, co. 2 D.Lgs. ; art. 2, D.Lgs. n. 368/2001)



Durata Massima

- Il contratto a termine fra tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore può avere una **durata massima di 36 mesi** (*limite che può essere raggiunto anche con più proroghe*);
- Anche il primo contratto a t.d. stipulato tra le parti non può superare il limite temporale massimo dei 36 mesi;



Sono fatte salve diverse eventuali previsioni della C.C. (*anche di secondo livello*) e le attività stagionali (*cf. art. 19, co. 2*)

(Art. 19, co. 1 e 2 D.Lgs. n.)



Criteri di computo della durata massima

Ai fini del calcolo del limite complessivo di 36 mesi si **deve tenere conto:**

- dei rapporti a t.d., svolti tra i medesimi soggetti, per lo svolgimento di mansioni equivalenti **di qualunque tipo;**
- dei periodi di missione aventi ad oggetto **qualunque mansione**, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a t.d.;
- **indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro**



Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto di lavoro si considera a t.i. dalla data di tale superamento.

(Art. 19, co. 2, D.Lgs. n.)



Deroghe alla durata massima

E' possibile prolungare il contratto a termine anche oltre il limite massimo di 36 mesi in caso di:

- Attività individuate dai C.C.;
- Attività stagionali *(definite da emanando DM, e/o dai C.C. anche aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o in mancanza dal D.P.R. n. 1525/1963);*
- Ulteriore successivo contratto da sottoscrivere presso la DTL di durata **non superiore a 12 mesi** *(in precedenza durata non superiore a quella stabilita dalle Oo.Ss comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, max 8 mesi).*
- Per i contratti che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica che possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono;



(Art. 19, co. 2, 3; art. 23, co. 3 D.Lgs. n.)



Disciplina delle proroghe

Il **numero massimo delle proroghe è pari a 5**, fermo restando il tetto complessivo dei 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Condizione: ~~le proroghe devono riferirsi alla stessa attività lavorativa (rectius: stessa mansione o equivalente) per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato~~



Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si considera a t.i. dalla data di decorrenza della 6^a proroga.

(art. 21, co. 1, D.Lgs. n.)



Proroghe per start-up innovative

Il limite massimo di proroghe pari a 5, non si applica alle imprese start-up innovative *(di cui all'art. 25, co. 2 e 3, del DL n. 179/2012 conv. in L. n. 221/2012)*, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, *(ovvero per il più limitato periodo previsto dall'art. 25 co. 3, per le società già costituite)*



(art. 21, co. 3, D.Lgs. n.)



Successione di Contratti «Stop & Go»

In caso di riassunzione del lavoratore con un ulteriore contratto a termine, il secondo contratto si considera *ipso jure* a t.i. salvo che non siano trascorsi:

- **Almeno 10 gg.** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
- **Almeno 20 gg.** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi;



(art. 21, co. 2, D.Lgs. n.)

54



Azzeramento del periodo di latenza

In ogni caso il periodo di latenza (c.d. «*stop & go*») fra due contratti a termine **non trova applicazione per:**

- Le attività di carattere stagionale (*ex emanando DM o DPR n. 1525/1963*);
- Nelle ipotesi individuate dai C.C. anche aziendali;
- **Alle imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società** (*ovvero per il minor periodo previsto dal co. 3 dell'art. 25 della norma di riferimento per le società già costituite*).



(Art. 21, co. 2-3 D.Lgs. n.)
(MLPS Circ. n. 35/2013 e n. 18/2014)

55



Limite alle assunzioni a termine

Non possono essere assunti lavoratori a t.d. in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.



Sono fatte salve eventuali diverse disposizioni dei C.C. *(in precedenza questo limite poteva essere rideterminato in virtù della CCNL che poteva eventualmente demandarlo alla contrattazione di secondo livello)*

(Art. 23, co. 1 D.Lgs. n.)



Esenzione dal limite massimo di assunzioni a termine

Sono esenti dal limite quantitativo massimo previsto dalla legge e da quello eventualmente previsto dai C.C., i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) Nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) Da imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società *(ex art. 25, D.L. n. 179/2012)* ovvero per il più limitato periodo previsto per le società già costituite;
- c) Per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 19, co.2;
- d) Per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) Per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) Con lavoratori di età superiore a **50 anni** *(55 anni)*;
- g) Contratti stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni lirico-sinfoniche, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale;
- h) Assunzione a termine di lavoratori in mobilità *(cfr. art. 27)*.

(Art. 23, co. 2 D.Lgs. n.)



Regime Sanzionatorio

In caso di **violazione dei limiti legali o contrattuali** è prevista una sanzione amministrativa:



- a) **pari al 20% della retribuzione**, per ciascun mese (o frazione sup. a 15 gg.) di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- b) **pari al 50% della retribuzione**, per ciascun mese (o frazione sup. a 15 gg.) di durata del rapporto, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

E' esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a t.i.

(art. 23, co. 4 D.Lgs. n.)



Principio di non discriminazione

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a t.i. comparabili

(intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a t.d.)



Nel caso di inosservanza degli obblighi, il datore di lavoro è punito:

- Con la s.a. da 25,82 euro a 154,94 euro.
- Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la s.a. da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

(Art. 25, D.Lgs. n.)



Regime sanzionatorio civilistico

Il contratto a termine irregolare deve essere impugnato entro 120 gg. dalla cessazione del singolo contratto.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 gg., dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Il giudice, nel caso di accoglimento della domanda:

- ✓ Trasforma il contratto a t.d. in contratto a t.i.;
- ✓ Condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR globale di fatto.



(Art. 28, D.Lgs. n. ____; Art. 6 e 8, Legge n. 604/1966)



I contratti di apprendistato

Art. 41-47 D.Lgs.



Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani



(Art. 41, D.Lgs. n. /2015)

 APPRENDISTATO TRA VECCHIA E NUOVA DISCIPLINA	
Schema di decreto legislativo	Disciplina previgente (D.Lgs n. 167/2011)
Articolo 41, comma 1 Identico	Articolo 1, comma 1 Apprendistato = contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani
Articolo 41, comma 2 Tipologie di apprendistato: a) Per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; b) Professionalizzante; c) Di alta formazione e ricerca	Articolo 1, comma 2 Tipologie di apprendistato: a) Per la qualifica e per il diploma professionale; b) Professionalizzante o contratto di mestiere; c) Di alta formazione e ricerca
Articolo 41, comma 3 Apprendistato di primo e terzo livello integrano, organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani	



Tipologie di Apprendistato

- a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:** è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni.

Possono essere assunti con questa tipologia contrattuale, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra **15 anni** (*invece di 17*) e 25 anni di età;

(Art. 43, D.Lgs. n.)

 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale	
Durata del contratto	E' determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 anni, ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale professionale; Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 4 anni, rivolti ai giovani iscritti al 4° e 5° anno degli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento del diploma e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici.
Proroga del contratto	<ul style="list-style-type: none"> • I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente i percorsi (<i>al fine di consolidare l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche</i>); • Il contratto può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.
Regolament. profili formativi	E' rimessa alle regioni e alle prov. aut. di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione è rimessa al MLPS che ne disciplina l'esercizio con propri atti.

(Art. 43, D.Lgs. n.)

 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale	
Modalità di attuazione	Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto (secondo uno schema definito con decreto del MLPS di concerto con il MIUR ed il MEF e sentita la Conf. S-R) che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore.
Formazione e relativi oneri	<ul style="list-style-type: none"> • La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50% per gli anni dal terzo in poi; • Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. • Salvo diversa previsione dei C.C. per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.
(Art. 43, D.Lgs. n.)	

 Tipologie di Apprendistato	
<p>b) Apprendistato professionalizzante e contratto di mestiere: interessa i giovani di età compresa fra i 18 <small>(dal 17° anno di età per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005)</small> ed i 29 anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualificazione qualifica professionale a fini contrattuali;</p> <p><i>La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</i></p>	(Art. 44, D.Lgs. n.)



Apprendistato Professionalizzante

- Formazione professionalizzante -

La disciplina è rimessa agli Acc. Interconf. ed ai CCNL i quali stabiliscono *(in ragione ~~dell'età dell'apprendista e~~ del tipo di qualificazione professionale da conseguire):*

Durata e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche ~~in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale;~~

b) Durata, anche minima - **non inferiore a 6 mesi** fatta eccezione per le attività stagionali - del contratto che, per la sua componente formativa, **non può comunque essere superiore a 3 anni** *(5 anni per «per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla C.C. di riferimento».)*

(Art. 44, co. 2, D.Lgs. n.)



Apprendistato Professionalizzante

- Formazione di base e trasversale -

La formazione professionalizzante è integrata – nei limiti delle risorse disponibili - dall'offerta formativa pubblica **finanziata e disciplinata dalle Regioni e dalle Prov. Autonome.**

Caratteristiche principali:

- E' finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio;
- Può essere interna o esterna all'azienda;
- Le durata e le modalità di erogazione sono definite (sentite le parti sociali) tenuto conto ~~dell'età~~, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

(Art. 44, co. 3, D.Lgs. n.)



Tipologie di Apprendistato

c) Apprendistato di alta formazione e di ricerca: Possono essere assunti con tale tipologia contrattuale, in tutti i settori produttivi, sia privati che pubblici, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni per le seguenti finalità:

- ✓ Attività di ricerca;
- ✓ ~~Conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore;~~
- ✓ Conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca
- ✓ I diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (*ex art. 7 DPCM 25/01/2008*)
- ✓ Praticantato negli studi professionali.

(Art. 45, co. 1 D.Lgs. n. _____)



Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Regolamentazione e durata del contratto

- E' rimessa alle regioni e alle province autonome, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca;
- In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Modalità di attuazione

- Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca che stabilisce:
- La durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro;
 - il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente (massimo 60).

(Art. 45, D.Lgs. n.)



Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Formazione e relativi oneri

- La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e nei percorsi di istruzione tecnica superiore 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 *(salvo diversa previsione dei C.C.)*;
- Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta *(salvo diversa previsione dei C.C.)*.

(Art. 45, D.Lgs. n.)



La certificazione delle competenze

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali *(ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013)* è di competenza:

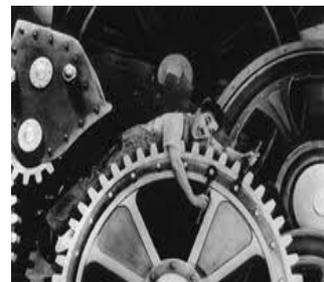
- Per l'apprendistato professionalizzante → **del datore di lavoro**;
- Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore → **dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente**;
- Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca → **dell'istituzione formativa di appartenenza o dell'ente di ricerca**.

(Art. 46, co. 2 D.Lgs. n.)



Tipologie di Apprendistato

- d) Apprendistato per lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione:** Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età.



(Art. 47, co. 4, D.Lgs. n. 167/2011)



Apprendistato per Lavoratori in Mobilità - Particolarità -

Questo tipo di apprendistato **si distingue** dalle altre 3 tipologie di apprendistato per il fatto che:

- Non sussistono limiti di età;
- **E' presupposto necessario la percezione da parte del lavoratore dell'indennità di mobilità (ex. L. 223/91) o di altro trattamento di disoccupazione (es. Naspi, DisColl, AsDi);**
- La finalità del contratto è quella di far conseguire una riqualificazione o qualificazione professionale del lavoratore in mobilità;
- Trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali (*in deroga all'art. 40, co. 4*);
- Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità trovano applicazione il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, co. 9, della Legge n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8, co. 4 della medesima legge;
- Non trova applicazione la conservazione delle agevolazioni contributive per un anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione (*art. 47, co.7*).

(Art. 47, co. 4, D.Lgs. n.)



Disciplina Generale

La disciplina del contratto di apprendistato viene fissata dalla legge;

Agli accordi interconfederali ovvero ai CCNL viene demandata la disciplina non strettamente riservata alla legge primaria (*fatto salvo il rispetto di alcuni principi minimi*).



(Art. 42, co. 5 D.Lgs. ____)



Disciplina Generale

Principi da rispettare (non derogabili dalla C.C.)

Obbligo forma scritta	Il contratto di apprendistato va stipulato in forma scritta ai fini della prova
Piano formativo individuale	Il contratto deve contenere, in forma sintetica, il PFI (<i>definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla C.C. o dagli enti bilaterali</i>). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non è più prevista la possibilità di formalizzare il PFI entro i 30 gg. dall'instaurazione del rapporto di apprendistato; ▪ Nell'apprendistato di primo e di terzo livello il PFI è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa.
Durata minima	Ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, fatte salve le attività stagionali
Licenziamento	Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nell'apprendistato di primo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.
Recesso e silenzio-conferma	Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ex art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(art. 42, co. 1-4, D.Lgs. n.)

 <h2 style="text-align: center;">Disciplina Generale</h2> <h3 style="text-align: center;">Principi da rispettare demandati alla C.C.</h3>	
Trattamento economico	E' fatto divieto assoluto di adibire, per qualsiasi tempo o mansione, l'apprendista a lavorazioni assoggettate a retribuzione a cottimo, secondo le previsioni della CCNL.
Sottoinquadramento o retribuzione percentualizzata	Il datore di lavoro può occupare il lavoratore con un inquadramento fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria che, applicando il CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni per le quali sono richieste qualificazioni corrispondenti a quelle per il cui conseguimento l'apprendista è assunto. <u>In alternativa:</u> il datore di lavoro può retribuire l'apprendista nella misura percentuale e con la gradualità legata all'anzianità di servizio maturata, secondo le previsioni del CCNL.
Tutoraggio	Il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
Finanziamento dei percorsi formativi	Viene riconosciuta la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti ricorrendo ai fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000, e all'art. 12 del D.Lgs. n. 276/2003, anche attraverso accordi con le Regioni

(art. 42, co. 5, D.Lgs. n.)

 <h2 style="text-align: center;">Disciplina Generale</h2> <h3 style="text-align: center;">Principi da rispettare demandati alla C.C.</h3>	
Riconoscimento della qualifica e delle competenze	Viene previsto il riconoscimento, in base ai risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale (ai fini contrattuali) e delle competenze acquisite (ai fini del proseguimento degli studi, come pure nei percorsi di istruzione degli adulti);
Registrazione nel libretto formativo	E' previsto l'obbligo della registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali acquisita nel libretto formativo del cittadino (<i>art. 2, comma 1, lett. i), D.Lgs. n. 276/2003 - D.M. 10 ottobre 2005</i>);
Proroga per sospensione involontaria	Viene riconosciuta la possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di malattia, infortunio e altre cause di sospensione involontaria del rapporto, che risulti superiore a 30 giorni;
Conferma in servizio e nuovi apprendisti	Si ammette la possibilità di introdurre forme e modalità di conferma in servizio al termine del percorso formativo (<i>a condizione che non vi siano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica</i>), allo scopo di procedere a nuove ed ulteriori assunzioni in apprendistato (<i>fermo restando il limite numerico massimo riconosciuto dal D.Lgs. n. ____</i>)

(art. 42, co. 5, D.Lgs. n.)



Assunzione dell'Apprendista

Il contratto di apprendistato è stipulato in **forma scritta ai fini della prova**.

Esso contiene, **in forma sintetica**, il PFI (definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla C.C. o dagli enti bilaterali).

Non è più prevista la possibilità di formalizzare il PFI entro i successivi 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato (fatte salve eventuali deroghe, anche precedenti al DL n. 34/2014, introdotte da parte della C.C.).



(Art. 42, co. 1, D.Lgs. n. ____; MLPS Circ. n. 18/2014)



Contratto di Apprendistato - Numero Massimo di Apprendisti Assumibili -

Dimensione del datore di lavoro	Apprendisti
Inferiore a 3 lavoratori in forza	3
Inferiore a 10 lavoratori in forza	100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio
10 o più lavoratori in forza	150% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio
<ul style="list-style-type: none"> • Nel numero complessivo vanno computati anche gli apprendisti assunti indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro (solo in staff leasing). • Non è più consentito assumere apprendisti con contratto di somministrazione a t.d. 	
I nuovi limiti sono in vigore il 1° gennaio 2013	

(Art. 40, co. 7 D.Lgs. n.)

126



Clausola legale di stabilizzazione

Dimensione del datore di lavoro	Apprendisti
Datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti	Nessuna limitazione
Datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • L'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a t.i., del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, di almeno il 20% degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione; • Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; • I CCNL possono individuare limiti anche diversi.
<p><i>Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi.</i></p> <p><i>Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto</i></p>	

(art. 42, co. 8, D.Lgs. n.)

129



Licenziamento dell'apprendista

Si estende all'apprendistato l'applicazione delle misure sanzionatorie dettate dal D.Lgs. n. 23/2015 per il licenziamento illegittimo nel contratto a t.i. (*c.d. tutele crescenti*);

Per l'apprendistato di 1° livello si individua come giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa.



(Art. 42, co. 3, D.Lgs. n.)



Violazioni alla Disciplina Generale

Mancanza della forma scritta, (o tardività o incompletezza) del contratto	Sanzione →	<p>Il datore di lavoro sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro;</p> <p>In caso di recidiva la sanzione amministrativa va da 300 a 1.500 euro. Le sanzioni sono diffidabili ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004.</p>
Mancanza della forma scritta del PFI (o per tardiva/diforme formalizzazione);	Sanzione →	
Violazione del divieto di retribuzione a cottimo;	Sanzione →	
Inquadramento per livello o percentualizzazione della retribuzione difforma da quanto previsto dalla norma di riferimento;	Sanzione →	
Mancata presenza di un tutor o referente aziendale.	Sanzione →	

(art. 47, co. 2, D.Lgs. n. _____)



Ridefinizione degli incentivi

Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lett. a), della legge n. 183/2014, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato.



(Art. 47, co. 10 D.Lgs.)



Il lavoro intermittente

Art. 13-18 D.Lgs.



Definizione

E' il contratto, anche a t.d., col quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai C.C., anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In mancanza di C.C., i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del MLPS.

(Art. 13, D.Lgs. n. ____)





Attivazione del Contratto a Chiamata

È un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dallo svolgimento di prestazioni di carattere “*discontinuo o intermittente*”.

La prestazione può essere considerata “*discontinua*” anche laddove sia resa per periodo di durata significativa.

Affinché la prestazione possa essere considerata effettivamente “*discontinua o intermittente*” i periodi di utilizzo del lavoratore dovranno essere intervallata da una o più interruzioni, in modo che non vi sia un'esatta coincidenza tra la “*durata del contratto*” e la “*durata della prestazione*”.

(MPLS Circ. n. 20/2012)



Divieto di Ricorso al Lavoro Intermittente

- **Nei rapporti di lavoro alle dipendenze della P.A.**
- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (*che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni*), salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi (*salva diversa disposizione degli accordi sindacali*);
- Presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni (*salva diversa disposizione degli accordi sindacali*);
- Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 e ss., del D.Lgs. n. 81/2008.



(Art. 13, co. 5 e 14 D.Lgs. n. ____)



Condizioni di utilizzo del contratto Intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato:

Req. Sogg. →

Per le prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età (*prestazione svolta comunque entro il 25° anno di età*) ovvero con più di 55 anni di età.

Req. Ogg. →

Per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ovvero per periodi predeterminati (sett./mese/anno) secondo le esigenze individuate dai C.C. stipulati da Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale

Req. Ogg. →

In mancanza di disciplina dei C.C., per le prestazioni previste da apposito DM del MLPS (attualmente D.M. 24/10/2004 che richiama le attività di cui al R.D. n. 2657/1923)

(Art. 13, co. 1-2, del D.Lgs. n.)

146



Contratto di Lavoro Intermittente

- Predeterminazione dei periodo di impiego -

Fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto, **il contratto di lavoro intermittente è ammesso**, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, **per un periodo complessivamente non superiore alle 400 gg.** (*a prescindere dalla durata*) **di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.**

Esclusi: Settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Conseguenze: In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.



(Art. 13, co. 3 D.Lgs. n. ____ – MLPS Circ. n. 35/2013)



Contratto di Lavoro Intermittente

Settore del turismo, pubblici esercizi e spettacolo

I datori di lavoro **esclusi dalla limitazione delle 400 gg. di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari** sono:

- quelli iscritti alla CCIAA col codice attività ATECO 2007 corrispondente ai citati settori produttivi;
- quelli che, pur non rientrando nel codice ATECO corrispondente ai settori in questione, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.



(MLPS Interp. n. 26/2014)



Contratto di Lavoro Intermittente

- Comunicazione preventiva del datore di lavoro -

Prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa a chiamata (o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni) il datore di lavoro ha **l'obbligo di effettuare una comunicazione** indicandone la durata;

Modalità: va effettuata **sms, email (o Pec) e web/online;**

N.B.: Non verranno prese in considerazione, ai fini dell'adempimento dell'obbligo, comunicazioni effettuate con modalità diverse da quelle indicate nei paragrafi precedenti.

E' stata eliminata la possibilità originariamente prevista di effettuare la CO tramite fax.



(Art. 15, co. 3, D.Lgs. n. ____; D.Intermin. 27 marzo 2013; MLPS Circ. n. 27/2013)

169

Contratto di Lavoro Intermittente

- Comunicazione preventiva del datore di lavoro -



ATTENZIONE!



Sanzione: In caso di inadempimento è prevista una s.a. da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione (*non diffidabile*).

Modalità: la sanzione trova applicazione con riferimento ad ogni lavoratore e non invece per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti non rispettato l'obbligo comunicativo.

In pratica: per ogni ciclo di 30 gg. che individuano la condotta del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore.

(Art. 13, co. 3 D.Lgs. n. _____)
(Vademecum MLPS del 22/04/2013; Circ. n. 27/2013)

GRAZIE
per la vostra attenzione

Vitantonio Lippolis