

# CERTIFICAZIONE – I CONTRATTI

## LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

**Bari, 23 ottobre 2013**

*Giuseppe Buscema*  
*Consulente del lavoro, commercialista, revisore legale*  
*Esperto Fondazione Studi CNO*

# CERTIFICAZIONE – I CONTRATTI

## DECRETO “ DEL FARE “ E PACCHETTO LAVORO

I recenti provvedimenti:

- Testo Unico apprendistato D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167
- Legge 28 giugno 2012, n.92 cd. Legge Fornero
- Legge 7 agosto 1012, n.134
- Decreto Legge 28 giugno 2013, n.76, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 (G.U. n.196 del 22 agosto 2013) in vigore dal 23 agosto 2013

# **CERTIFICAZIONE – I CONTRATTI**

## **APPRENDISTATO TRA TESTO UNICO RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO ED IL PACCHETTO LAVORO 2013 (D.L. 76/2013)**

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## DECRETO “ DEL FARE “ E PACCHETTO LAVORO

### FONTI

- **Testo Unico: D. Lgs. 167/2011**
- **Legge 92/2012**
- **D.L. 76/2013 convertito dalla Legge 99/2013**
- **Disciplina regionale**
- **Accordi interconfederali e CCNL**
- **D.M. 10 ottobre 2005:** approvazione libretto formativo del cittadino
- **Accordo Conferenza Stato Regioni 15 marzo 2012** – Regolamentazione profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
- **D.M. 26 settembre 2012 Recepimento Accordo Conferenza Stato Regioni 19 aprile 2012** – Certificazione competenze in apprendistato
- **D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13** – Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale delle competenze

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## DECRETO “ DEL FARE “ E PACCHETTO LAVORO

### *Dubbi sull'applicabilità:*

- D.M. 20 maggio 1999: individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti
- D.M. 28 febbraio 2000: disposizioni in materia di tutor aziendale

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## DECRETO “ DEL FARE “ E PACCHETTO LAVORO

### L'ENTRATA IN VIGORE DEL T.U.

D. Lgs. 167/2011  G.U. n.236 del 10 ottobre 2011



Entrata in vigore alla **fine** del periodo transitorio di **sei mesi**

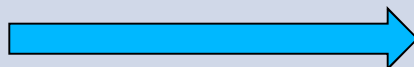
in data 26 aprile 2012  cessa efficacia art.47 e s.s. D.Lgs. 276/2003

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## DECRETO “ DEL FARE “ E PACCHETTO LAVORO

### L'ENTRATA IN VIGORE DELLE MODIFICHE D.L. 76/2013

ARTICOLO 2 D.L.76/2013

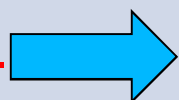


CONVERTITO DALLA LEGGE 99/2013



periodo transitorio 30 settembre entro il quale l'accordo Conferenza Stato Regioni adotta le linee di intervento anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica

in data 1 ottobre 2013



in caso di mancata adozione, immediata applicazione delle previsioni in ordine alla semplificazione del PFI, della registrazione della formazione e disciplina Regionale della sede legale

## CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

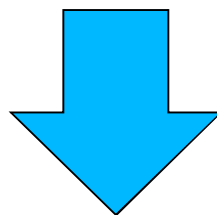
### *Il nuovo apprendistato*

Novità in pillole:

- 1) Riduzione del periodo di formazione per l'apprendistato professionalizzante
- 2) Piano formativo individuale entro 30 giorni
- 3) Ampia scelta del datore di lavoro per la formazione
- 4) Regime sanzionatorio previa diffida
- 5) Ruolo dei fondi interprofessionali

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## Quattro tipologie di apprendistato



- 1) Per la qualifica e il diploma professionale
- 2) Professionalizzante o contratto di mestiere
- 3) Di alta formazione
- 4) Per la riqualificazione di lavoratori in mobilità

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

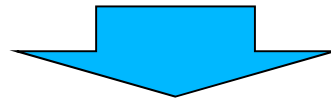
## *Disciplina comune*

- Forma scritta e necessità di un piano formativo
- Inquadramento fino a due livelli inferiori ovvero riduzione della retribuzione in misura percentuale
- Presenza di un tutor o referente aziendale
- Possibilità di finanziamento della formazione attraverso i fondi interprofessionali
- Possibilità prolungamento durata per malattia, infortunio, malattia o altra causa di sospensione involontaria rapporto superiore 30 gg.
- Registrazione formazione nel libretto formativo
- Divieto di recesso durante il periodo di formazione salvo giusta causa o giustificato motivo
- Recesso con preavviso art.2118 c.c. al termine dell'apprendistato
- Gli apprendisti di regola sono esclusi dai limiti numerici
- Durata minima 6 mesi, salvo per stagionali (NOVITA' LEGGE FORNERO)

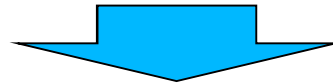
# CERTIFICAZIONE – I CONTRATTI

## *Disciplina comune*

**Forma scritta e necessità di un piano formativo (art.2, comma 1, lett.a))**



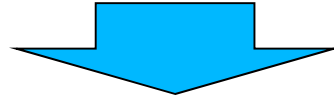
*“ forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo da definire, anche sulla base di formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto”*



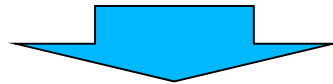
INTERPRETAZIONI	COSA SUCCEDDE	CONSEGUENZE
<i>Ad substantiam</i>	La mancanza produce nullità del contratto	Il lavoratore ed organi ispettivi possono eccepire nullità. Imprescrittibilità
<i>Ad probationem</i>	La mancanza produce effetti sulla prova	Mancanza non comporta nullità. Effetti sul piano processuale, ovvero il lavoratore può richiedere al giudice la conversione del rapporto. Il datore può provare esistenza contratto con limiti

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

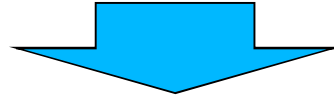
## DISCIPLINA COMUNE



Forma scritta e necessità di un piano formativo



*art.7, comma 2, “ Per ogni violazione delle disposizione contrattuali collettive attuative dei principi di cui all’articolo 2, comma 1, lettere a), b), c, e D), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro (...)”*



**il fatto che il legislatore abbia previsto sanzioni, fa propendere per forma scritta ai fini della prova**

La mancanza produce effetti sulla prova ex artt. 2725 c.c. e 2724:

- **art.2725:** *“quando, secondo la legge o la volontà delle parti, un contratto deve essere provato per iscritto, la prova per testimoni è ammessa soltanto nel caso indicato dal n.3 dell’articolo precedente”*
- **art.2724, n.3:** *“La prova per testimoni è ammessa (...) quando il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova”*

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## *Disciplina comune: numero apprendisti da assumere*

### DATORI DI LAVORO FINO A 9 LAVORATORI IN FORZA

- Possono essere assunti un numero di apprendisti pari al numero dei lavoratori qualificati o specializzati in forza
- In ogni caso, possono essere assunti almeno tre apprendisti

### ALTRI DATORI DI LAVORO

- Possono assumere 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati in forza  
(NOVITA' LEGGE FORNERO con effetto dal 2013, fino al 2012 si applicava disciplina generale)

### DATORI DI LAVORO ARTIGIANI

- Si applicano i limiti previsti dalla legge 443/1985

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

*Disciplina comune:  
numero apprendisti da assumere*

## **DATORI DI LAVORO ARTIGIANI**

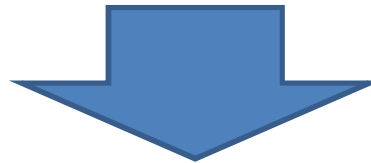
LAVORAZIONE	REQUISITI DIMENSIONALI COMPRESI GLI APPRENDISTI	DI CUI APPRENDISTI
Lavorazione non in serie	Fino a 18 (+4=22)	9 (+4)
Lavorazione in serie (non totalmente automatizzate)	Fino a 9(+3=12)	5(+3)
Lavorazioni artistiche, tradizionali e abbigliamento su misura	Fino a 32(+8=40)	16 (+8)
Impresa di trasporto	Fino a 8	Si applicano regole generali
Edilizia	Fino a 10 (+4=14)	5 (+4)

- Non si computano per 2 anni, gli apprendisti già qualificati , collaboratori e coadiutori familiari, portatori di handicap
- Si computano soci che svolgono attività prevalente tranne uno

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

***Disciplina comune: clausola di stabilizzazione ½  
articolo 2 comma 3-bis T.U.***

**L'assunzione degli apprendisti è subordinata alla conferma dei precedenti contratti di apprendistato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione**



si possono stipulare contratti di apprendistato se si stabilizzano almeno il 50% dei lavoratori i cui contratti siano scaduti nei 36 mesi precedenti

- Disciplina transitoria: fino al 17 luglio 2015 il limite è fissato al 30%
- Non si tiene conto delle risoluzioni intervenute per dimissioni, cessazione durante il periodo di prova, licenziamento per giusta causa.
- In ogni caso, sarà sempre possibile la stipula di un contratto di apprendistato

Le novità riguardano i datori di lavoro che occupano più di 9 lavoratori

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## ***Disciplina comune: clausola di stabilizzazione 2/2***

**Assunzione apprendisti subordinata alla conferma dei precedenti contratti di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione**



Una analoga condizione può essere fissata dalla contrattazione collettiva  
ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. i) - T.U.

In tal caso la disciplina vincola anche i datori di lavoro che occupano fino a 9 lavoratori

### INTERPRETAZIONI SULLA CONVIVENZA DELLE DUE PREVISIONI



*“ Quando (...) vi sia coincidenza di ambito applicativo, produce effetto sul piano contrattuale esclusivamente la disposizione introdotta dalla L.n.92/2012 al superamento dei limiti ivi previsti potranno determinarsi le citate conseguenze sanzionatorie ”(circ. ML 18/2012)*

Conseguenze



**il contratto di apprendistato viene riqualificato  
*ex tunc* in un contratto di lavoro subordinato tipico a tempo indeterminato**

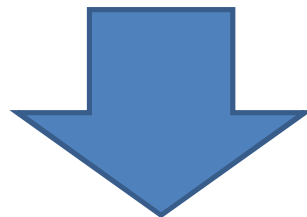
## I CASI PARTICOLARI: ASSUNZIONE DI LAVORATORI GIA' IN POSSESSO DI TITOLO

- In generale, la circolare n.40/2004 Min.Lav,, ha ribadito che l'apprendistato è finalizzato al conseguimento *“di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro”* attraverso *“l’acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali”* e *“L’accrescimento delle capacità tecniche dell’individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato”*
- E' possibile la stipula anche se il lavoratore possiede le competenze (esempio bagnini) *“a condizione che il piano formativo individuare percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell’abilitazione”*  
(Interpello 38/2010 che ha ammesso la stipula per i docenti abilitati)

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## ASSUNZIONE DI LAVORATORI CON ESPERIENZE LAVORATIVE

**La qualificazione non deve essere già posseduta**



- Se il lavoratore ha già svolto periodi di lavoro, occorre verificare cosa prevedono i CCNL (o gli accordi).
- In assenza di regolamentazione, se il periodo, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla qualifica oggetto del contratto di apprendistato, l'assunzione è possibile se la durata non supera la metà del periodo di apprendistato previsto dal CCNL (Circ. Ministero del lavoro 5/2013 e Interpello n.8/2007)

## *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*

Destinatari:



giovani da 15 a 25 anni

Durata:



massimo 3 anni, 4 nel caso di diploma quadriennale regionale

Formazione:



profili formativi definiti dalle Regioni

Recepito dalla Regione



Recepito dalla Regione Puglia con L.R. 22 ottobre 2012, n.31

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

Recepito dalla Regione Puglia con la L.R. 22 ottobre 2012, n.31

### Destinatari



soggetti da 18 a 29 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale) iscritti:

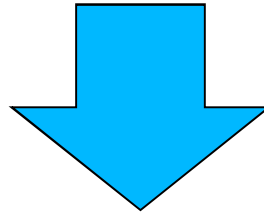
- ad un percorso di laurea triennale, magistrale o specialistica
- ad un master di I o II livello
- in corsi di dottorato di ricerca
- per l'accesso al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

### Formazione:



La Regione Puglia, previa consultazione e concertazione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le università, con gli ordini professionali, con gli istituti tecnici e professionali, anche per il tramite dell'Ufficio scolastico regionale, e altre istituzioni formative di ricerca, disciplina con regolarmente i profili che attengono alla formazione

*Apprendistato per la  
riqualificazione dei lavoratori in mobilità*



Soggetti: iscritti nelle liste di mobilità  
non sono previsti requisiti anagrafici

Durata e formazione: come per l'apprendistato  
professionalizzante

## *Apprendistato per la riqualificazione dei lavoratori in mobilità*

- Non si applica l'articolo 2118
- Le agevolazioni sono quelle per i lavoratori in mobilità e non quelle degli apprendisti (contribuzione a carico del datore di lavoro in misura pari al 10% ai fini previdenziali ed assistenziali; contributi assicurativi senza agevolazioni)
- Non spettano le agevolazioni nel caso di prosecuzione dopo la fine del periodo di apprendistato

## *Apprendistato professionalizzante*

Destinatari:



soggetti da **18 a 29 anni** (17 se già in possesso di una qualifica professionale)

Durata:



massimo **3 anni, 5 per le figure dell'artigianato**

## *Competenze contrattazione collettiva*

### **Durata:**

stabilita in relazione all'età dell'apprendista ed alla qualificazione da conseguire (interpello 34/2012 ha chiarito che non è possibile differenziare la formazione in presenza della verifica del piano formativo da parte dell'ente bilaterale).

Durata minima comunque non inferiore a sei mesi (art.2, c.1, lett.a-bis)

### **Attività stagionali:**

Previsione di specifiche modalità di svolgimento, anche a tempo determinato.

Non si applica la durata minima di sei mesi

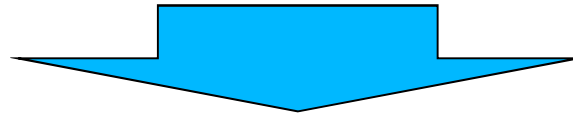
Non si applica onere di stabilizzazione (Interpello 5/2013)

## *Apprendistato professionalizzante* **la formazione**

### **Art. 4 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE**

(...) comma 3:

**“La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.”**



Formazione professionalizzante e di mestiere

Formazione di base e trasversale

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## *Apprendistato professionalizzante*



# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## *Apprendistato professionalizzante competenze di base e trasversali*

Formazione:



disciplinata dalle Regioni svolta sotto  
la responsabilità  
dell'azienda

monte ore complessivo :



120 ore nel triennio  
Interna o esterna all'azienda sulla  
base del piano formativo individuale

disciplina regione Puglia:



Legge Regionale 22 ottobre 2012, n.31

*Apprendistato professionalizzante*  
*competenze di base e trasversali*  
***formazione nella Disciplina della Regione Puglia***

**Formazione interna** non disciplinata

**Formazione esterna** E' finanziata dalla Regione Puglia, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione, anche in sinergia con i fondi interprofessionali

**Formazione** 60 ore primo anno, 40 ore il secondo anno, 20 ore il terzo anno

Erogata i primi due mesi dell'anno

# *Apprendistato professionalizzante competenze di base e trasversali*

Formazione interna ed esterna

## **Erogazione**



Cosa prevedono altre Regioni per la erogazione della formazione :

- Lezioni in aula
- Seminari
- Esercitazioni singole o di gruppo
- Testimonianze
- Visite aziendali
- Distribuzione di dispense
- Proiezione di filmati audio/video
- Formazione a distanza
- Strumenti e-learning
- Altri strumenti idonei a raggiungere il fine

## *Apprendistato professionalizzante competenze di base e trasversali*

Formazione attraverso i fondi interprofessionali:

- **TU articolo 2, comma 2, lettera e)** “ *Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali (...)*”

## *Apprendistato professionalizzante formazione professionalizzante o di mestiere*

### REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE

#### Art. 2

#### DISCIPLINA GENERALE

1. **La disciplina** del contratto di apprendistato **è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

(...)

- g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

## *Apprendistato professionalizzante formazione professionalizzante o di mestiere*

### REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE

#### Art. 6 - STANDARD PROFESSIONALI, STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

(...) comma 2

Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. **La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.**

## *Apprendistato professionalizzante formazione professionalizzante o di mestiere*

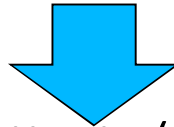
La competenza è delle parti sociali che ne stabiliscono i contenuti in relazione alla qualifica professionale

(CCNL e Accordi sindacali stabiliscono contenuti, modalità e registrazione)

SETTORE	DURATA	MODALITA'	REGISTRAZIONE (in assenza del libretto formativo del cittadino)
Accordo Commercio	da 60 a 80 ore annue	In aula, <i>on the job</i> , formazione a distanza	Al termine del rapporto di lavoro
Accordo artigianato	Non meno di 80 ore annue	On the job, aula, <i>e-learning</i> , seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, <i>action learning</i> , visite aziendali	Attraverso apposita dichiarazione del datore di lavoro
Confindustria	Non meno di 80 ore annue	Anche <i>on the job</i> e in affiancamento	Format allegato all'accordo
Turismo	da 40 a 80 ore annue	Anche in modalità <i>e-learning</i> ed altre tecnologie informatiche e tele o video affiancamento, accompagnamento	Attestazione compilando scheda allegata all'accordo
Accordo Trasporti Fondazione Studi Consulenti del Lavoro Artigianato Consiglio Nazionale dell'Ordine	80 ore annue	In aula, <i>on the job</i> , formazione a distanza	Attraverso supporti informatici e fogli firma che attestino l'avvenuta formazione

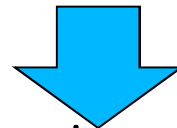
## FORMAZIONE - cosa dicono alcuni Accordi

### ACCORDO CONFINDUSTRIA



La registrazione della formazione effettuata (...) sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività (...), le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo

### ACCORDO ARTIGIANATO



La formazione effettuata (...) saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In assenza (...), la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione del datore di lavoro

## Tutor aziendale/Referente aziendale

### Art. 2

#### DISCIPLINA GENERALE

1. **La disciplina** del contratto di apprendistato **è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

**d) presenza di un tutore o referente aziendale;**

Non si applica più il D.M. 28 febbraio 2000 (circolare Ministero del Lavoro 5/2013)

## Tutor aziendale vecchia disciplina

I compiti previsti dal decreto erano:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro
- collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza
- Esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro
- Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.
- Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:
  - a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
  - b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
  - c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa (salvo non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica).
- Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti

## Tutor / Referente aziendale nuova disciplina

Di competenza OO.SS. Attraverso **accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Esempi:

Accordo interconfederale Industria 18 aprile 2012

*“Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell’organizzazione dell’impresa, quale figura di riferimento per l’apprendista, in possesso di adeguata professionalità”*

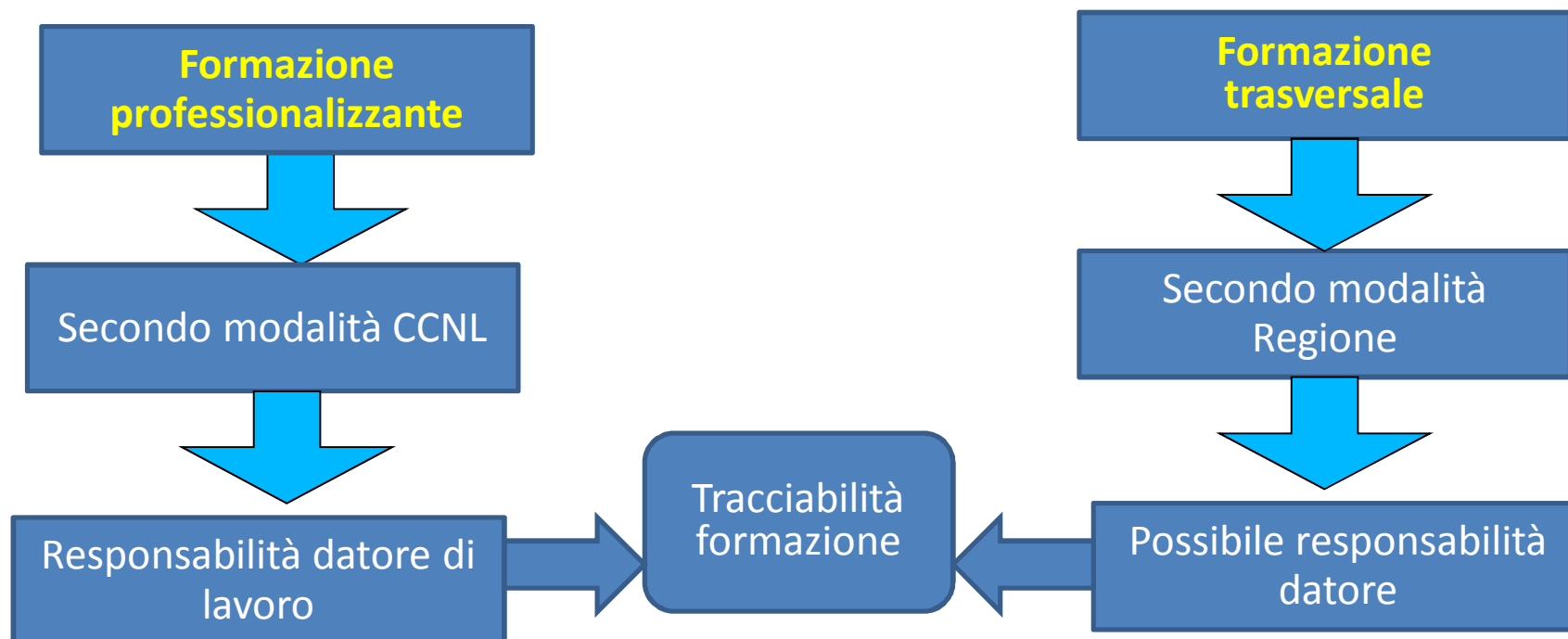
Accordo interconfederale Artigianato 3 maggio 2012

PFI ...” *Esso inoltre indica (...) il nome del tutor”*

Il tutor può chiedere la modifica del PFI

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## Circolare Ministero del lavoro n.5/2013



**Gli organi ispettivi assegnano in alcuni casi un congruo termine per adempiere**

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

Circolare Ministero del lavoro n.5/2013

## FORMAZIONE - ASSEGNAZIONE CONGRUO TERMINE PER ADEMPIERE

ACCERTAMENTO NEL PRIMO ANNO	ACCERTAMENTO NEL SECONDO ANNO	ACCERTAMENTO NEL TERZO ANNO
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata in misura inferiore al <b>40%</b> di quella prevista sommando le ore del PFI del primo anno e quelle, pro rata, del secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata in misura inferiore al <b>60%</b> di quella prevista sommando le ore del PFI del primo anno e secondo anno e quelle, pro rata, del terzo

Esempio contratto instaurato il 1° gennaio: periodo formativo 120 x 3 anni.

Se l'accertamento avviene il secondo anno il 31/3 e la formazione svolta è stata di 70 ore, la disposizione può essere emanata perché:

40% del primo anno = 48 ore + 40% del secondo anno x 3 / 12 = 12 ore

Formazione minima necessaria 60 ore

NB: la norma non disciplina tale procedura, il Ministero fornisce tale indicazione **Al fine di uniformare il comportamento del personale ispettivo**

## Circolare Ministero del lavoro n.5/2013

### TRACCIABILITA' FORMAZIONE

Il personale ispettivo dovrà verificare:

- La quantità
- I contenuti
- Le modalità della formazione formale individuata come tale dalla contrattazione collettiva e declinata nel piano formativo individuale
- la documentazione “che certifica “ la formazione svolta
- acquisire le dichiarazioni del lavoratore interessato e di altri soggetti in grado di confermare l'effettività di tale formazione

Competenza a sanzionare la mancata formazione di competenza esclusiva del personale ispettivo delle D.T.L. (art.7 c.1 T.U.)

Competenza ispettori istituti previdenziali solo sanzioni amministrative (art.7 c.2 T.U.)

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

Art.2, comma 2



Viene demandato alla Conferenza Stato Regioni P.A. l'adozione entro il 30 settembre 2013, di linee guida volte a disciplinare l'apprendistato professionalizzante, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4 del d.lgs.167/2011.

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

Le linee guida devono prevedere



- PFI obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- La registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sia effettuata in un documento che avente i requisiti minimi del modello di libretto formativo del cittadino
- Nel caso di imprese multilocalizzate, la formazione avvenga nel rispetto della disciplina della Regione in cui l'impresa ha la sede legale

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

Mancata adozione delle linee guida



- **Dall'1 ottobre 2013**, gli elementi demandati alla Conferenza Stato Regioni P.A. **trovano diretta applicazione** in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato o contratto di mestiere
- Le regioni potranno comunque procedere all'adozione in forma autonoma.

In tal caso la disciplina sostitutiva non sarà più applicabile

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

Adozione delle linee guida



Nella seduta del 17 ottobre 2013 della Conferenza Stato Regioni P.A.

sono state approvate le Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante

(doc.13/101/CR6bis/C9)

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

### Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 17/10/2013



### FORMAZIONE

- **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado
- **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale
- **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la durata oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

### Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 17/10/2013



#### FORMAZIONE PUBBLICA

L'offerta formativa pubblica è finanziata nei limiti delle risorse disponibili ed è da intendersi obbligatoria nella misura sia realmente disponibile



Si intende disponibile un'offerta formativa pubblica con adeguata copertura finanziaria

[...] ovvero sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

In tal caso, durata, contenuti e modalità di realizzazione sono definiti dalla contrattazione collettiva vigente

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

### Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 17/10/2013



### FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE



- Deve avere indicativamente come oggetto una selezione tra le seguenti materie:  
VENGONO INDIVIDUATE ALCUNE SPECIFICHE MATERIE
- Deve essere svolta in ambiente adeguatamente organizzati ed attrezzati, si realizza di norma nella fase iniziale e deve prevedere modalità di verifica degli apprendimenti

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

**Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 17/10/2013**



**FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE INTERNA**



Il datore di lavoro deve disporre:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze

## Circolare Ministero del lavoro n.35/2013

### NOVITA' DL.76/2013

- Rimane l'obbligo di svolgimento della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze trasversali o di base
- L'elaborazione del PFI è obbligatoria limitatamente alla *“formazione per l'acquisizione delle competenze professionali e specialistiche”*
- Il PFI costituisce il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro
- Il personale ispettivo focalizzerà in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del Piano
- Vengono ribadite le indicazioni fornite con la circolare 5/2013

## Circolare Ministero del lavoro n.35/2013

### NOVITA' DL.76/2013

- La registrazione della formazione deve riportare i contenuti minimi del Libretto formativo del cittadino
- Resta salva l'eventuale diversa modulistica prevista dai CCNL
- Rimane naturalmente la disciplina prevista dalle Regioni in relazione ai contenuti ed alla durata della formazione di base e trasversale

## LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013

### ARTICOLO 9, COMMA 3



All'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è aggiunto, infine, il seguente comma:

*“2-bis. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, **è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo**”.*

## Libretto formativo del cittadino

D.M.10 OTTOBRE 2005 (G.U. 3 novembre 2005, n. 256)

Operativo quando rilasciato dai soggetti abilitati o autorizzati:

Nel frontespizio

- RILASCIATO DA ... (soggetto abilitato/autorizzato)
- NELLA REGIONE/PROVINCIA ...
- DATA DI PRIMO RILASCIO ...
- DATA DI ULTIMO AGGIORNAMENTO

### SEZIONE 1

- Informazioni personali
- Esperienze Lavorative/ Professionali
- Titoli di istruzione e formazione
- Esperienze formative

### SEZIONE 2

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento

TIPOLOGI A	DESCRIZIONE	CONTESTO DI ACQUISIZIONE (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	PERIODO DI ACQUISIZIONE	TIPO DI EVIDENZE DOCUMENTALI A SUPPORTO DELL'AVVENUTA ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE DESCRITTE
---------------	-------------	--	----------------------------	---

## REGISTRO FORMAZIONE APPRENDISTATO

Per gli adempimenti di cui all'art. 6 comma 2 del D. lgs 167/2011

<b>APPRENDISTA</b>	Cognome:	Nome:
<b>DATI ANAGRAFICI</b>	Luogo e data di nascita:	Residenza:
		/ / / / / / /
<b>CODICE FISCALE</b>	N.	/
<b>QUALIFICA DA CONSEGUIRE</b>	Profilo:	Qualifica:
<b>DATA ASSUNZIONE COME APPRENDISTA</b>	Riportare la data di prima assunzione come apprendista: / /	/ / / / / / /
<b>DURATA APPRENDISTATO</b>	Riportare Periodo previsto da CCNL	/
<b>DURATA FORMAZIONE</b>	Ore formazione di base da realizzare:	Ore di formazione professionalizzante da realizzare:
<b>CCNL APPLICATO</b>	Settore:	CCNL:

ANNOTAZIONI:

.....

.....

<i>DATA</i>	<i>FORMAZIONE DI BASE TRASVERSALE</i>	<i>MODALITA</i>	<i>FORMATORE</i>	<i>DALLE ORE</i>	<i>ALLE ORE</i>	<i>TOTALE ORE</i>
<b>TOTALE ORE REALIZZATE</b>						0
<i>DATA</i>	<i>FORMAZIONE SPECIFICA DI MESTIERE</i>	<i>MODALITA</i>	<i>FORMATORE</i>	<i>DALLE ORE</i>	<i>ALLE ORE</i>	<i>TOTALE ORE</i>
<b>TOTALE ORE REALIZZATE</b>						0

Firma dell' Apprendista

\_\_\_\_\_

Firma del Tutor \_\_\_\_\_

ANNOTAZIONI:

## CASI RISOLTI

- La riduzione della formazione professionalizzante per coloro che si iscrivono all'Ente bilaterale è stata bocciata dal Ministero del Lavoro Interpello n.34/2012
- **OBBLIGATORIETA DEL PARERE DELL'ENTE BILATERALE (es. Commercio) No.**  
Interpello n.16/2012
- **VINCOLO DI STABILIZZAZIONE ANCHE PER LE ATTIVITA' STAGIONALI No.**  
Interpello n.5/2013

## FORUM LAVORO 2013 1/2

### Apprendistato e obblighi formativi

**D.** Alcune Regioni impongono il pagamento dei corsi formativi per la parte di formazione trasversale. Quali sono le sanzioni per il datore di lavoro che non ottempera nel caso in cui la Regione metta a disposizione solo formazione a pagamento?

*R. La competenza in materia è elusivamente demandata alle Regioni e pertanto se è una legge regionale a prevedere tale contributo non può dirsi che lo stesso sia “illegittimo”.*

**D.** Il comma 1, lettera a-bis), articolo 2 Dlgs. 167/2011 introduce un minimo di durata del contratto di apprendistato. Tale limite, pur essendo contenuto nella disciplina generale, si riferisce esclusivamente al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere? *La durata minima è eventualmente derogabile con un accordo di prossimità ex articolo 8 del DI 138/2011?*

*R. La durata minima vale per tutte le tipologie di apprendistato e non sembra rientrare nelle materie derogabili ex art. 8 del 138/2011.*

**D.** Qualora il Ccnl nulla disponga sulle modalità della formazione formale - articolo 4, comma 52, legge 92/2012 - quali adempimenti debbono essere attuati dal datore di lavoro?

*R. L'importante è che la formazione sia “verificabile e certificabile”. Appare tuttavia “curioso” che un contratto collettivo, nel disciplinare il nuovo apprendistato, abbia “dimenticato” di approfondire proprio la tematica della formazione “interna” che più gli compete.*

## FORUM LAVORO 2013 2/2

### Apprendistato e obblighi formativi

**D.** Nel caso in cui il contratto collettivo preveda l'apprendistato professionalizzante ma non vengano definiti “profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano” (articolo 4, comma 2), consentendo così di concludere contratti della durata fino a cinque anni, è possibile ricorrere ad una regolamentazione del settore affine oppure tale possibilità è offerta solo nei casi indicati nella risposta a interpello 4/2013?

**R.** Non è possibile un “collage” fra diversi contratti collettivi (salvo quando il contratto applicato non disciplini per niente l'istituto). Ciò in particolare non è possibile se il proprio contratto collettivo non prevede le qualifiche con “intrinseco” contenuto artigianale in quanto, evidentemente, le parti sociali hanno ritenuto che non ne sussistono i presupposti.

**D.** Si può confermare che tra i lavoratori assumibili come apprendisti - articolo 7, comma 4 - rientrano anche i lavoratori iscritti alle liste della “piccola mobilità” sfruttando le agevolazioni previste dal comma 4?

**R.** Certamente si possono assumere i lavoratori della piccola mobilità anche in deroga ai limiti di età. Per quanto riguarda le agevolazioni della mobilità si seguiranno tuttavia le indicazioni valide per la generalità di tale categoria di lavoratori.

## VAMECUM LAVORO 22 APRILE 2013

### **Incontro 7-8/2/2013 Ministero del lavoro - Consulenti del Lavoro**

**D.** Nel caso in cui il contratto collettivo preveda l'apprendistato professionalizzante ma non vengano definiti “profili professionali caratterizzanti la figura dell’artigiano” (articolo 4, comma 2), consentendo così di concludere contratti della durata fino a cinque anni, è possibile ricorrere ad una regolamentazione del settore affine oppure tale possibilità è offerta solo nei casi indicati nella risposta a interpello 4/2013?

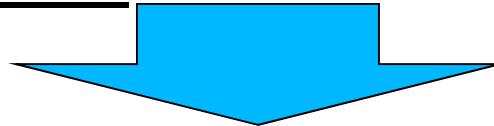
*R. Non è possibile un “collage” fra diversi contratti collettivi (salvo quando il contratto applicato non disciplini per niente l’istituto). Ciò in particolare non è possibile se il proprio contratto collettivo non prevede le qualifiche con “intrinseco” contenuto artigianale in quanto, evidentemente, le parti sociali hanno ritenuto che non ne sussistono i presupposti.*

**D.** Si può confermare che tra i lavoratori assumibili come apprendisti - articolo 7, comma 4 - rientrano anche i lavoratori iscritti alle liste della “piccola mobilità” sfruttando le agevolazioni previste dal comma 4?

*R. Certamente si possono assumere i lavoratori della piccola mobilità anche in deroga ai limiti di età. Per quanto riguarda le agevolazioni della mobilità si seguiranno tuttavia le indicazioni valide per la generalità di tale categoria di lavoratori.*

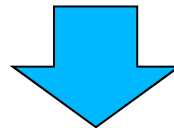
## Sanzioni

Nel caso di inadempimento nella erogazione della formazione **di cui sia responsabile esclusivamente il datore di lavoro** e che si tale da impedire le finalità del contratto



Versamento della differenza contributiva maggiorata del 100%

NOVITA' DEL TESTO UNICO RISPETTO ALLA PREVIGENTE DISCIPLINA



Gli organi ispettivi devono assegnare un congruo termine per adempiere

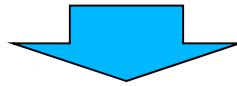
VEDIAMO COME SI COMPORTANO GLI ISPETTORI



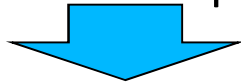
## Circolare Ministero del lavoro n.5/2013

### SANZIONI

In caso di applicazione art.7 c.1 T.U. disconoscimento rapporto di apprendistato (assenza dei presupposti, rapporto non genuino, assenza di formazione, violazione oneri di stabilizzazione, ecc.)



Conversione rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

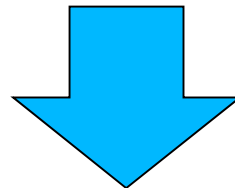


- recupero agevolazioni
  - Sanzioni pari al 100%
  - Effetti del computo del lavoratore
  - Differenze retributive per disconoscimento sottoinquadramento
- In quest'ultimo caso, la DTL applica la diffida accertativa

## Circolare Ministero del lavoro n.5/2013

### SANZIONI AMMINISTRATIVE

Altre violazioni contrattuali e collettive (articolo 7, comma 2 T.U.)



sanzione da 100 a 600 euro (nel caso di recidiva, da 300 a 1500 euro)

Competenza alla irrogazione delle sanzioni al personale ispettivo delle D.T.L. e degli istituti previdenziali

## PRASSI MINISTERO DEL LAVORO DOPO IL TESTO UNICO

ESTREMI	OGGETTO	CHIARIMENTO
Circolare n.18 del 18/7/2012	Riforma Lavoro – novità	Stabilizzazione: il periodo di riferimento è mobile; coordinamento tra la disposizione legale e quella contrattuale
Nota n.25014 del 13/7/2012	Risposta a quesiti	Termine del regime transitorio Obbligatorietà dell'offerta formativa nell'apprendistato professionalizzante Durata del contratto. Chiarisce la possibilità di qualificazione e trasformazione anticipata
Circolare n.29 dell'11/11/2011	Regime transitorio e sanzioni	Dal 26 aprile si rende applicabile solo il nuovo apprendistato Sanzioni per inadempimento formativo nel caso sia responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative. Utilizzabilità della disposizione

## PRASSI MINISTERO DEL LAVORO DOPO IL TESTO UNICO

ESTREMI	OGGETTO	CHIARIMENTO
Vademecum del 22/04/2013	Risposta a quesiti	Vari chiarimento sulla formazione e sull'apprendistato per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
Circolare n.35 del 29/8/2013	D.L.76/2013	Adozione di linee guida demandate alle Regioni e P.A. con intervento sostitutivo nel caso di mancata attuazione
Circolare n.5 del 21/1/2013	Violazioni in materia di apprendistato – indicazioni per gli ispettori	Indicazioni specifiche sugli obblighi formativi, sulle relative sanzioni, sulla disposizione Presenza del tutor Limiti numerici Apprendistato e pregresse esperienze lavorative Onere di stabilizzazione

## INTERPELLI MINISTERO DEL LAVORO DOPO IL TESTO UNICO

ESTREMI	OGGETTO	RISPOSTA
5/2/2013 - n. 5/2013	destinatario: Federalberghi istanza: apprendistato stagionale e oneri di stabilizzazione.	Le norme sulla stabilizzazione il Ministero ritiene non possano ritenersi applicabili nell'ambito delle attività stagionali. Potranno tuttavia trovare applicazione le disciplina contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro
5/2/2013 - n.4/2013	destinatario: Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro istanza: apprendistato e assenza di regolamentazione collettiva	In assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile fare riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto

## INTERPELLI MINISTERO DEL LAVORO DOPO IL TESTO UNICO

ESTREMI	OGGETTO	RISPOSTA
19/10/2012 - n. 34/2012	destinatario: Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro istanza: apprendistato professionalizzante - durata formazione e previsioni collettive.	Alle parti sociali è affidata l'individuazione della durata della formazione ma ciò esclusivamente della età dell'apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire. Non appare in linea, né con le disposizioni del T.U., né con i principi costituzionali di parità di trattamento, né con quelli comunitari sulla libera concorrenza, prevede una riduzione del monte ore di formazione esclusivamente basandosi su elementi del tutto estranei alla età dell'apprendista o al fabbisogno formativo utile al raggiungimento della qualifica contrattuale. Le riduzioni previste dai CCNL in funzione della semplice validazione del PFI da parte dell'ente bilaterale o alla adesione allo stesso ente non possono ritenersi efficaci sotto il profilo pubblicistico
01/08/2012 - n. 25/2012	destinatario: Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro istanza: iscrizione liste di mobilità apprendisti	Possono essere iscritti nelle liste di mobilità anche gli apprendisti licenziati ai sensi dell'art.8 legge 148/93 (cd. Mobilità non indennizzata)

## INTERPELLI MINISTERO DEL LAVORO DOPO IL TESTO UNICO

ESTREMI	OGGETTO	RISPOSTA
01/08/2012 - n. 21/2012	destinatario: ANCL istanza: apprendistato per lavoratori in mobilità.	Non si applicano i requisiti in ordine alla età
14/06/2012 - n. 16/2012	destinatario: Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro istanza: apprendistato - parere di conformità piano formativo - risoluzione del rapporto in periodo di assenza dell'apprendista.	La contrattazione può assegnare ruolo agli enti bilaterali ma non può costituire <i>condicio sine qua non</i> per la valida stipulazione del contratto. Pertanto non vi è obbligo di sottoporre il PFI all'ente bilaterale Anche per gli apprendisti operano le cause di nullità e sospensione dei licenziamenti (matrimonio, maternità, malattia, infortunio). Al termine dei periodi di divieto, il datore di lavoro può esercitare il diritto di recesso

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Organico aziendale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Devono essere rispettati i limiti numerici all'assunzione di apprendisti;</li><li>· la diversa previsione dei limiti numerici d'assunzione deve avere riguardo alla <b>media dei lavoratori dei sei mesi precedenti</b>, o del minor periodo, dalla data di assunzione dell'apprendista;</li><li>· nelle aziende artigiane con più di tre dipendenti si deve ritenere che ai fini del rispetto della proporzione del 100% debbano computarsi tutti i dipendenti specializzati e qualificati assunti a tempo indeterminato, a prescindere da una rigida corrispondenza tra le competenze del personale in forza e quelle cui tendono i rapporti di apprendistato; ciò nella misura in cui il personale specializzato e qualificato sia presente in numero sufficiente da garantire il trasferimento delle competenze all'apprendista.</li><li>· Nel settore turismo non devono essere computati gli apprendistati stagionali ai fini del calcolo della percentuale di stabilizzazione</li></ul>
<b>Età</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni di età;</li><li>➤ tra i 17 anni e i 29 anni e 364 giorni di età, se in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003</li><li>➤ dalla data di inserimento nelle liste di mobilità e senza di alcun limite massimo di età, per i lavoratori appunto iscritti nelle liste di mobilità</li></ul> <p>L'apprendistato professionalizzante è precluso ai lavoratori minorenni, per i quali rimane applicabile, come unico strumento formativo, ferma l'eventuale eccezione del lavoratore che risulti in mobilità prima del compimento del 18 anno di età</p> <p>L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale sempre che la Regione competente abbia sottoscritto con i Ministeri interessati, debita intesa ed a condizione che risulti compiuta l'età minima per l'accesso al lavoro (attualmente fissata in 15 anni)</p>

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Esperienze pregresse</b>	<p>➤ E' consentito che un lavoratore, al termine del periodo di apprendistato ed una volta compiuto l'iter professionale contrattualmente previsto – svolto anche presso più datori di lavoro – possa eventualmente intraprendere <b><u>un nuovo rapporto di apprendistato finalizzato ad una diversa qualificazione</u></b></p> <p>➤ <b>Non potrà</b> comunque <b>essere certificato</b> il contratto di apprendistato, <b>qualora il lavoratore dichiari in fase istruttoria di aver già ricoperto la medesima qualifica in altro rapporto di lavoro di congrua durata</b>, perché in tal caso dovrebbero ritenersi già acquisite le relative competenze professionali</p> <p>➤ <b>Dovranno essere valutati con particolare attenzione eventuali pregressi rapporti di lavoro autonomo, anche in regime di collaborazione, intercorsi tra le parti ed aventi ad oggetto la medesima attività lavorativa del contratto di apprendistato che le stesse parti intendono certificare</b>; in questo caso la certificazione è ammessa qualora risulti che il percorso di formazione accresca la qualificazione professionale del lavoratore rispetto alle competenze già acquisite nel precedente rapporto.</p>

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>durata</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ rispetto del limite minimo di durata di sei mesi (salvo stagionali)</li><li>➤ rispetto dei limiti di durata massimi definiti dai CCNL, o dagli accordi interconfederali in misura non superiore a 3 anni per la generalità dei settori merceologici e 5 anni per l'artigianato e quei settori merceologici in cui operino profili professionali equipollenti all'artigianato</li><li>➤ i periodi di apprendistato svolti presso diversi datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima se non sono separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscono alle stesse attività; i periodi svolti presso diversi datori di lavoro per apprendistati di carattere stagionale (ad esempio il settore turismo) si considerano validi anche per periodi inferiori ai sei mesi</li><li>➤ <u><b>durata</b> stabilita dal CCNL deve ritenersi in linea di principio fissa e <b>non quale limite massimo</b></u> entro il quale le parti possano liberamente accordarsi, salvo quando ciò sia previsto dal contratto collettivo di riferimento. Infatti la struttura del nuovo apprendistato esige che il contratto collettivo fissi in relazione alle qualificazioni professionali da conseguire corrispondenti congrue durate del tirocinio</li></ul>

# CERTIFICAZIONE – APPRENDISTATO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Elementi del contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Rispetto da parte del datore di lavoro del CCNL applicato</li><li>➤ Inquadramento dell'apprendista non inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto</li><li>➤ Specifica indicazione della prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito ed alla qualifica professionale ai fini contrattuali che potrà essere conseguita al termine del rapporto</li><li>➤ Trattamento economico dell'apprendista, corrispondente ad un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello della qualifica da conseguire, determinato senza alcun riferimento a tariffe di cottimo</li><li>➤ Inserimento nel piano formativo di idonea persona che sotto la responsabilità del datore di lavoro (anche diretta) rispetti i requisiti minimi normativi e contrattuali per rivestire la qualifica di tutor e coordinare il percorso formativo che dovrà seguire l'apprendista</li></ul>
<b>Formazione</b> <b>NB:</b> <b>Su tali aspetti è intervenuto D.L.76/2013</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Definizione del piano formativo individuale, da allegare al contratto di lavoro, in cui deve essere indicata la concreta articolazione della formazione da erogare al lavoratore (in particolare, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista e la ripartizione fra formazione interna o esterna all'azienda)</li><li>➤ Registrazione della formazione effettuata su di un registro che rappresenti la tracciabilità dell'attività formativa, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, attraverso il tutor indicato nel piano formativo individuale, stante il mancato rilascio da parte delle Regioni o Province del libretto formativo del cittadino</li></ul>

# LAVORO INTERMITTENTE

## LAVORO INTERMITTENTE

### D.L. 76/2013 ART.7 COMMI 2 E 3 - LE NOVITA'

Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34, dopo il comma 2, è inserito il seguente:

*"2-bis. In ogni caso [...], e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.";*

~~b) all'articolo 35, comma 3-bis, è aggiunto, infine, il seguente periodo: "La sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro";~~

3. Ai fini di cui al comma 2, lettera a), si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione

## LAVORO INTERMITTENTE

### D.L. 76/2013 ART.7 COMMA 5 - LE NOVITA'

5. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92 sono apportate le seguenti modificazioni:

[...]

a) all'articolo 1:

1[...]

2) al comma 22, il periodo: "decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge" è sostituito dal seguente: *"al 1° gennaio 2014"*;

## LAVORO INTERMITTENTE

### **D.L. 76/2013 ART.7 COMMI 2 E 3 - LE NOVITA' 1/3**

Introdotta un limite massimo di prestazione del lavoratore intermittente



- un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari con lo stesso datore di lavoro
- In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
- Si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate dal 29 giugno 2013



### **Novità legge 99/2013**

- inserite alcune esclusioni (turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo)
- puntualizzato che le giornate debbano considerarsi con lo stesso datore di lavoro

## LAVORO INTERMITTENTE

### **D.L. 76/2013 ART.7 COMMI 2 E 3 - LE NOVITA' 2/3**

Il D.L. 76/2013 aveva previsto l'inapplicabilità della sanzione in caso di mancata comunicazione della chiamata



- A condizione che dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro

**LA LEGGE DI CONVERSIONE HA SOPPRESSO TALE PREVISIONE**

## LAVORO INTERMITTENTE

### **D.L. 76/2013 ART.7 COMMI 2 E 3 - LE NOVITA' 3/3**

Contratti di lavoro intermittente già stipulati al 18 luglio 2013



I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti al 18 luglio 2012 , che non siano compatibili con le nuove disposizioni della Legge Fornero, cessano di produrre effetti ~~decorso dodici mesi dal 18 luglio 2012~~ **al 1° gennaio 2014**

# CERTIFICAZIONE – LAVORO INTERMITTENTE

## lavoro intermittente

TIPO CONTRATTO	FONTI	DEFINIZIONE
LAVORO INTERMITTENTE	Articoli da 33 a 40 D.Lgs. 276/2003	E' il contratto mediante il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione nei casi previsti

- Il lavoro intermittente è un particolare contratto di lavoro subordinato che consente alle parti di tenere sospese le reciproche obbligazioni.
- Il datore di lavoro non assume le obbligazioni di corrispondere la retribuzione ed il lavoratore di svolgere la prestazione lavorativa fin tanto che non giunga la chiamata.
- Eccezione rispetto alla regola generale secondo cui, in coerenza col rischio di impresa, il datore di lavoro si assume le conseguenze derivanti dalla mancata prestazione lavorativa.
- Può essere stipulato anche a tempo determinato. Secondo il Ministero del Lavoro non si applica la disciplina del D.Lgs. 368/2001 (cfr. circolare n.4/2005, Int.72/2009).

## Il lavoro intermittente

Dopo la legge 92/2013, la stipula potrà riguardare:

- lavoratori ultracinquantacinquantenni (**prima riguardava i soggetti fino a 45 anni**)
- lavoratori con meno di 24 anni (**prima fino a 25 anni**).
- In questo caso, la prestazione potrà essere resa entro il 25.mo anno d'età
- ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva

In attesa che i contratti collettivi regolamentino il contratto autonomamente, continua ad applicarsi l'art.40 del D.Lgs.276/2003 e quindi l'intervento sostitutivo di cui al DM 23 ottobre 2004 che ha individuato numerose attività che consentono di assumere lavoratori con lavoro a chiamata per prestazioni di carattere discontinuo attraverso il rinvio al R.D. N.2657/1923 (circolare n.18/2012 Ministero del Lavoro)

# CERTIFICAZIONE – LAVORO INTERMITTENTE

## Il lavoro intermittente

ALCUNE TIPOLOGIA ATTIVITA'	R.D. 2657/1923	NOTE
Addetti all'attività di inventario	Punto 6	Affini a quelle dei pesatori e magazzinieri (interpello n. 26/2013)
Commessi di negozi (confermato con interpello 38/2011)	Punto 14	Non opera il limite della dimensione del comune e l'esistenza di ordinanze pubbliche (1)
Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna, personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici)	Punti 22 e 23	
Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, ecc.	Punto 4	

*(1) Il ministero del Lavoro ha chiarito che "le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo (...) i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente" (circolare n. 4/2005)*

## LAVORO INTERMITTENTE I CCNL

*Relativamente al ruolo della contrattazione collettiva,*



*il Ministero del Lavoro, con interpello n. 37 dell'1 settembre 2008, ha puntualizzato che i contratti collettivi di categoria sono chiamati ad individuare le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia contrattuale, mentre non hanno potere preclusivo.*

*In buona sostanza, alla contrattazione collettiva è demandata esclusivamente la possibilità di individuare “ulteriori periodi predeterminati” senza possibilità di escluderne altri già previsti dalla disciplina legale*

# CERTIFICAZIONE – LAVORO INTERMITTENTE

## LAVORO INTERMITTENTE – IL CONTRATTO

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

ELEMENTI	NOTE
Indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipula del contratto	Requisito fondamentale
Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo	Nel caso sia prevista la disponibilità
Trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità	Nel caso di carenza, si ritiene applicabile la disciplina legale e dei CCNL
Indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione lavorativa, nonché modalità di rilevamento della prestazione	Es. a mezzo e mail all'indirizzo ... , la prestazione sarà comunicata e annotata nel LUL
I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità	Non si ritiene determinante
Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività oggetto del contratto	possibili responsabilità del datore di lavoro nel caso di infortuni sul lavoro

## LAVORO INTERMITTENTE

### RIEPILOGO DOPO IL PACCHETTO LAVORO REQUISITI PER LA STIPULA DEL CONTRATTO



“ Verificata la legittima instaurazione del rapporto, il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro *nell’arco di tre anni solari* “

Ne consegue che **il conteggio delle prestazioni di dovrà essere effettuato, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di tre anni**; tale conteggio tuttavia, dovrà tenere conto solo delle giornate di effettivo lavoro “prestate successivamente al 28 giugno 2013 “ .

(Circolare Ministero del Lavoro n.35 del 29 agosto 2013 )

## LAVORO INTERMITTENTE

### RIEPILOGO DOPO IL PACCHETTO LAVORO FINE DEL PERIODO TRANSITORIO



L'eventuale incompatibilità dei *vecchi* contratti va verificata in relazione alle causali oggettive e soggettive che consentono l'instaurazione del rapporto, come riformulate dalla L. 92/2012.

In caso di esito negativo di tale verifica:

- Cessa di produrre effetti
- cessazione *ex lege* del rapporto
- Comunicazione al Centro per l'Impiego
- Non è dovuto il contributo ASpl sui licenziamenti
- In caso di prosecuzione del rapporto, riconoscimento di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

(Circolare Ministero del Lavoro n.35 del 29 agosto 2013 )

## Il lavoro intermittente

Obbligo per i datori di lavoro di effettuare una comunicazione preventiva della chiamata alle Direzioni Territoriali del Lavoro

Sanzione da 400 a 2400 euro

Modalità con Decreto Int. 27/3/2013 G.U. 18/6/2013 in vigore dal 3/7/2013:

Strumenti da utilizzare	Cosa indicare
PEC	allegare modulo UNI Intermittente
modulo <i>on line</i>	attraverso il portale <i>Cliclavoro</i> (occorre accreditarsi)
Sms (ipotesi eccezionale)	datori di lavoro registrati al portale <i>Cliclavoro</i> solo per prestazioni da rendersi entro 12 ore

La legge 212/2012 ha eliminato possibilità di comunicazione mediante fax.

Il decreto 27/3/2013 la reintroduce solo per i casi di malfunzionamento (invio alla DTL)

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la sanzione non riguarda la singola prestazione di lavoro ma il singolo lavoratore (Vademecum Min.Lav. 22/4/2013)

## LAVORO INTERMITTENTE – I CCNL

*25 GIUGNO 2013:*

➤ *Pubblicato il decreto direttoriale prot.39/0000238 che adotta il modello di comunicazione “Uni-Intermittente” per la comunicazione prevista dal D.l. 27/3/2013. Disponibile all’interno del portale Cliclavoro [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)*

➤ *Creato l’indirizzo PEC per la comunicazione*



*[intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it)*

## LAVORO INTERMITTENTE AGEVOLAZIONI

Con l'interpello prot.3147/05, il Ministero del Lavoro ha ritenuto che non si rendano applicabili le agevolazioni contributive previste, ad esempio, dall'art.8, comma 9, legge n.407/90. Ad avviso del Ministero l'incentivo non compete perché ogni ipotesi agevolativa riveste carattere di eccezionalità, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo e pertanto, in linea di massima, sembrerebbe applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

## LAVORO INTERMITTENTE E ASPI

*Per quanto concerne l'indennità di disoccupazione (ora ASpl), invece, il problema riguarda quei lavoratori che intendono presentare domanda in presenza di un contratto di lavoro intermittente.*

*L'indennità non spetta solo qualora vi sia l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata e quindi il lavoratore percepisca la relativa indennità (Interpello Ministero del Lavoro n. 48/08, Messaggi INPS n. 24865/2008 e n.6577/2010)*

*Negli altri casi, pertanto, al lavoratore può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, a condizione naturalmente che ricorrano i requisiti di natura contributiva ed assicurativa previsti.*

# CERTIFICAZIONE – LAVORO INTERMITTENTE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Datori di Lavoro ammessi</b>	Qualunque tipologia
<b>Ipotesi di assunzione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤? Lavoratori con meno di 24 anni d'età (prestazioni comunque eseguibili sino a 24 anni e 364 giorni d'età)</li><li>➤? Lavoratori che hanno più di 55 anni d'età, anche pensionati</li><li>➤? Prestazioni discontinue od intermittenti individuate dalla contrattazione collettiva</li><li>➤? Prestazioni discontinue e intermittenti indicate dai CCNL</li><li>➤ In via sostitutiva dal Regio Decreto 2657/1923. Le attività elencate nel decreto vanno assunte come parametro di riferimento. Non operano le altre limitazioni in esso contenute (requisiti dimensionali, eventuali autorizzazioni richieste etc.)</li></ul>
<b>Esclusioni</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤? Sostituzione di lavoratori in sciopero</li><li>➤? In caso di ricorso, nei sei mesi precedenti ad una procedura di licenziamento collettivo o se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (divieto derogabile da un accordo sindacale). La limitazione opera per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente</li><li>➤? Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi</li><li>➤? Pubblica Amministrazione.</li></ul>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO INTERMITTENTE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
Durata	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Per i rapporti a tempo determinato non trova applicazione la normativa in materia di contratti a termine. Il contratto di lavoro intermittente costituisce una fattispecie autonoma di assunzione a tempo determinato;</li><li>➤ La legittimità dell'apposizione del termine non deve essere ricercata nell'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001 né nelle successive integrazioni e modificazioni apportate dalla Legge 92/2012)</li></ul>
Non discriminazione	Deve essere garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto agli altri lavoratori
<b>Disponibilità del lavoratore</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Necessario esplicitare il luogo ed il modo in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro</li><li>➤ In presenza di più sedi di lavoro devono essere specificate le sedi nelle quali il lavoratore si rende disponibile</li></ul>
<b>Pagamento delle competenze al lavoratore e particolarità dell'indennità di disponibilità</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ è prevista per i periodi di inattività e solo se il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata</li><li>➤ può essere oraria</li><li>➤ l'ammontare stabilito dai CCNL (almeno il 20% di paga base, contingenza, E.D.R. e ratei di mensilità aggiuntive)</li><li>➤ non spetta in caso di malattia (o altra causa) che impedisce la risposta alla chiamata</li><li>➤ per le prestazioni da rendersi in determinati periodi dell'anno è lecito prevedere che sia erogata solo in caso di effettiva chiamata</li></ul>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO INTERMITTENTE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
Preavviso di chiamata	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Obbligatorio e non inferiore ad un giorno lavorativo</li><li>➤ Utilizzo della chiamata da parte del datore di lavoro</li><li>➤ <b>Devono essere esplicitate le modalità e le forme di richiesta della prestazione da parte del datore di lavoro</b> (raccomandata, fax, mail oppure verbale)</li></ul>
Rilevazione della prestazione lavorativa	Nel contratto va indicato il sistema di rilevazione delle presenze utilizzato
Misure di sicurezza	Devono essere estese le norme di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro con riferimento all'attività resa dal lavoratore
Previsioni dei CCNL	Il contratto deve recepire le eventuali indicazioni dei CCNL
Orario di lavoro	Liberamente deciso dalle parti nell'ambito di quanto stabilito dalla norma e dal contratto collettivo applicabile

# **LAVORO A PROGETTO**

**ARTICOLO 7, COMMA 2  
D.L. 76/2013**

## LAVORO A PROGETTO

### D.L. 76/2013 ART.7 COMMA 2 - LE NOVITA'

Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

- c) all'articolo 61, comma 1, le parole: "esecutivi o ripetitivi sono sostituite dalle seguenti: *"esecutivi e ripetitivi"*;
- d) all'articolo 62 sono eliminate le seguenti parole: ", ai fini della prova";

## LAVORO A PROGETTO

### D.L. 76/2013 ART.7 COMMA 2 - LE NOVITA'

modifica dell'art.61 da " ~~esecutivi o ripetitivi~~ " a "***esecutivi e ripetitivi***";



*[...] Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi ~~e~~ ripetitivi, che **possono** essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;*

## LAVORO A PROGETTO

### Svolgimento di compiti non meramente esecutivi e ripetitivi 1/3

COSA CAMBIA ?

*A seguito del D.L. 76/2013, gli elementi debbono ricorrere congiuntamente  
affinchè la prestazione dedotta nel contratto  
ovvero svolta concretamente  
sia incompatibile con il contratto a progetto*

## LAVORO A PROGETTO

### Svolgimento di compiti non meramente esecutivi e ripetitivi <sup>2/3</sup>

E' necessario che dal contenuto del contratto, ovvero dalle modalità di svolgimento della prestazione, non emergano i caratteri della "routinarietà" e "elementarietà".

Al riguardo va dunque evidenziato che:

➤ i "**compiti meramente esecutivi**" sono quelli caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore. Ci si riferisce a tutte quelle attività in cui fermo restando il collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente, al collaboratore non residua alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive della attività.

*cfr. Ministero del Lavoro circ.29/2012 – circ. 35/2013*

## LAVORO A PROGETTO

### Svolgimento di compiti non meramente esecutivi e ripetitivi 3/3

Al riguardo va dunque evidenziato che:

➤ "**compiti meramente (...) ripetitivi**" il concetto di "ripetitività" indica quelle attività rispetto alle quali non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente. Si tratta infatti di attività elementari, tali da non richiedere, per loro stessa natura nonché per il contenuto delle mansioni nelle quali si articolano, specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente (ad esempio il cameriere, barista )

Ne deriva la possibilità di riconoscere una vera e propria collaborazione a progetto solo nella misura in cui al collaboratore siano lasciati margini di autonomia anche operativa nello svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

*“ La modifica non incide sulle indicazioni già fornite da questo Ministero con Circolare n. 29/2012 “*

## LAVORO A PROGETTO

### D.L. 76/2013 ART.7 COMMA 2 - LE NOVITA'

modifica dell'art.62 : sono eliminate le seguenti parole: " ai fini della prova"



1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ~~ai fini della prova~~, i seguenti elementi:
- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
  - b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
  - c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
  - d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
  - e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

## LAVORO A PROGETTO

### D.L. 76/2013 ART.7 COMMA 2 - LE NOVITA'

modifica dell'art.62 : sono eliminate le seguenti parole: " ai fini della prova"



Il legislatore chiarisce che il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è un contratto rispetto al quale la forma scritta costituisce elemento di legittimità dello stesso (c.d. forma scritta *ad substantiam*)

E' un intervento chiarificatore: già la giurisprudenza aveva già stabilito che l'assenza della forma scritta quantomeno della specificità del progetto si traducesse nella assenza del progetto stesso (Trib. Milano sent. n.146 e 2655/2006; n. 40/2007 – Trib. Benevento sent. n.2224 /2008

**Conseguenze: rapporto di lavoro subordinato *ex tunc* (art. 69, c.1 )**

Circolare Ministero del lavoro n.35/2013

## LAVORO A PROGETTO

### **D.L. 76/2013 ART.7 COMMA 2 BIS- LE NOVITA'**

Chiarimento sui *Call Center out bound*



Il legislatore chiarisce che il ricorso a lavoro a progetto è ammesso sia per le attività di vendita diretta di beni, sia per le attività di servizio.

Circolare Ministero del lavoro n.35/2013  
(posizione analoga era già stata espressa nella circ. ML 14/2013)

## IL LAVORO A PROGETTO

*RIEPILOGANDO DOPO LA LEGGE 92/2012 ED IL D.L. 76/2013  
LEGGE 92/2012 ARTICOLO 61 COMMA 1*

*Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, **i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, **devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici** ~~o programmi di lavoro o fasi di esso~~ determinati dal committente e **gestiti autonomamente** dal collaboratore ~~in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.~~*

*~~Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto **non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi**, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;~~*

## IL LAVORO A PROGETTO

### Elementi distintivi:

***Collaborazione continuativa prevalentemente personale***

***Coordinamento con l'organizzazione del committente***

***Determinante l'assenza del vincolo di subordinazione. Obbligazione di risultato e non di mezzi. Ecco perché è indipendente dal tempo di esecuzione***

***Condizioni: essere riconducibile a uno o più progetti specifici gestiti autonomamente dal collaboratore***

## IL LAVORO A PROGETTO

### Elementi distintivi - 1 :

#### **Collaborazione continuativa prevalentemente personale**



- Deve essere svolta personalmente dal collaboratore (non potrà ad esempio essere stipulato con una società)
- Un numero troppo elevato di collaboratori può far desumere il rischio di impresa e quindi la qualifica imprenditoriale
- Non può esserci un eccessivo impiego di capitali
- E' possibile prevedere contrattualmente la sostituzione in caso di impedimento eccezionale (cfr. Linee Guida Fondazione Studi su Certificazione dei Contratti)

*In definitiva, l'impiego di capitali e collaboratori, non è di per se incompatibile, ma se eccessivo rischia di rendere non genuina la collaborazione*

## IL LAVORO A PROGETTO

### Elementi distintivi - 2 :

#### Coordinamento con l'organizzazione del committente



- Tale elemento riguarda le modalità esecutive della prestazione
- Il collaboratore deve coordinarsi con l'organizzazione del committente e quindi con le sue esigenze aziendali in coerenza col progetto cui è preordinato il contratto
- È in buona sostanza l'inserimento del collaboratore nella struttura, nella organizzazione del committente, con possibilità di utilizzare anche una postazione all'interno dell'impresa
- Va letta in simbiosi con il coordinamento, anche l'elemento della continuatività della prestazione, che è un altro elemento qualificante il contratto

Possiamo parlare di una sorta di autonomia attenuata

## IL LAVORO A PROGETTO

Elementi distintivi - 3 :

[...] senza vincolo di subordinazione



- Tale elemento può ricorrere esclusivamente nel lavoro subordinato (art.2094 c.c.)
- Il collaboratore non deve essere sottoposto gerarchicamente alla struttura del committente
- Obbligazione di risultato e non di mezzi. Ecco perché è indipendente dal tempo di esecuzione
- non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

*La Giurisprudenza ha ritenuto la subordinazione  
L'assoggettamento costante dal collaboratore al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del  
datore di lavoro (Cassazione 25 luglio 1994, n.6919)*

## IL LAVORO A PROGETTO

### Elementi distintivi - 4 : **IL PROGETTO**



- deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa con la sua prestazione
- Il contenuto del “ deve necessariamente indicare l’attività prestata dal collaboratore in relazione alla quale si attende il **raggiungimento di un determinato risultato obiettivamente misurabile** “ (circ. ML 29/2012)

***Risulta imprescindibile l’individuazione di un risultato finale***

## IL LAVORO A PROGETTO

Elementi distintivi - 5 :

**IL PROGETTO**



- non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente. Ciò non significa che siano incompatibili prestazioni aventi per oggetto l'attività del committente. Debbono tuttavia obiettivamente collocarsi all'interno dell'attività principale. Non va bene un contratto che genericamente è preordinato allo studio di tessuti per un'azienda tessile, può andar bene se invece l'obiettivo è quello dello studio di un determinato tessuto per la collezione dei una stagione
- “ *Pur avendo ad oggetto attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell'impresa e quindi non necessariamente caratterizzarsi dalla straordinarietà od occasionalità, deve distinguersi da essa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca a quella principale senza confondersi con essa*” (ML circ. 29/2012 che cita sentenza Trib. Milano del 18/7/2011)

**Deve essere caratterizzata da autonomia di contenuti ed obiettivi**

## IL LAVORO A PROGETTO

### Elementi distintivi - 5 :

#### **LA DURATA**



- Il contratto deve prevedere una durata determinata o determinabile
- Va indicata la data o l'evento al realizzarsi del quale il contratto si estingue
- Non ci sono limiti, ma è evidente il rischio di una durata lunga e di un obiettivo la cui misurazione non è verificabile con evidenza, comporta rischi sulla genuinità del progetto

## LAVORO A PROGETTO - Art. 63 CORRISPETTIVO

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, ~~e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto~~ *e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.*

## LAVORO A PROGETTO - Art. 63 CORRISPETTIVO

*2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto»;*

## LAVORO A PROGETTO - Art. 67 ESTINZIONE DEL CONTRATTO

- i contratti di lavoro si risolvono al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto
- Al di fuori di tali casi di estinzione naturale, la possibilità di risoluzione anticipata è differente a seconda che la volontà di risolvere il rapporto sia del committente o del collaboratore
- Il committente può recedere prima della scadenza del termine solo qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.
- Contrattualmente, invece, potrà essere prevista per il collaboratore la possibilità del recesso anticipato rispetto alla scadenza del termine dandone il preavviso stabilito
- Al di fuori di tali ipotesi, rimane per entrambe le parti rimane la possibilità di recedere anticipatamente per giusta causa.

E' legittima la risoluzione per giusta causa nel caso di esternazioni verbali e scritte di natura gravemente offensiva nei confronti del committente (*Sentenza Cassazione civile 1/10/2013, n. 22396*).

## LAVORO A PROGETTO - Art. 69

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

## LAVORO A PROGETTO - Art. 69

### Articolo 1, legge 92/2012

#### Comma 24

*“ L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa**, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.”*

#### Comma 25

*“ Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge. “*


# CERTIFICAZIONE – LAVORO A PROGETTO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Committenti e collaboratori</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ imprenditori</li><li>➤ non imprenditori (sia per l'attività istituzionali sia per l'eventuale attività commerciale)</li><li>➤ professionisti</li><li>➤ cittadini privati</li></ul>
<b>La figura di collaboratore</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ non può essere ricoperta da soggetti societari</li><li>➤ non è legittima in presenza di un elevato numero di ausiliari del collaboratore e/o significativo impiego di capitali poiché la collaborazione deve essere prevalentemente personale</li></ul>
<b>Autonomia</b>	<p>Nel contratto <b>non</b> devono risultare clausole che disciplinino:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ modalità dettagliate di svolgimento dell'incarico affidato al collaboratore (sono comunque ammessi da parte del committente indirizzi di ordine generale)</li><li>➤ l'inserimento del collaboratore nella struttura gerarchica del committente</li><li>➤ un assiduo e costante controllo sulle modalità di esecuzione dell'incarico affidato al collaboratore</li><li>➤ l'esercizio di un potere disciplinare nei confronti del lavoratore.</li></ul> <p>Si consiglia anche che la commissione di certificazione verifichi una corrispondenza tra la professionalità del collaboratore e il progetto dedotto in contratto, in particolare verificando la pregressa esperienza maturata, oppure le qualità personali e le caratteristiche soggettive del lavoratore</p>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A PROGETTO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Progetto o programma di lavoro e attività del collaboratore</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ il riferimento è al solo “progetto specifico” (non essendo più possibile, per i contratti stipulati dal 18.07.2012 in poi) ragguagliarsi, come in passato anche ad un programma di lavoro o ad una fase</li><li>➤ non è legittimo un progetto o programma che riproduce sostanzialmente l’oggetto sociale della società senza individuare un’azione economica specifica che possa essere ricondotta ad un risultato “interno” allo scopo societario, risultato da riferirsi all’attività dell’azienda e non a quella del lavoratore, anche se ciò non significa che l’attività del collaboratore non possa coincidere con il “<i>core-business</i>” aziendale</li><li>➤ nell’ipotesi di istanza di certificazione relativa a più contratti a progetto aventi le stesse caratteristiche è necessario valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato</li><li>➤ qualora in azienda siano presenti lavoratori subordinati che svolgono prestazioni analoghe o, pur se diverse, con modalità analoghe a quelle che sono oggetto del contratto di collaborazione da certificare le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell’attività e le distinzioni con il lavoro subordinato onde evitare la presunzione di subordinazione del collaboratore <b><u>SEGUE</u></b> </li></ul>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A PROGETTO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Progetto o programma di lavoro e attività del collaboratore</b>	<p>non sono agevolmente individuabili i requisiti del lavoro a progetto nelle attività che per le consuete modalità di svolgimento legate alla natura della prestazione presuppongono di norma la sottoposizione al potere direttivo e gerarchico di un preposto o comunque mansioni esecutive o ripetitive .</p> <p>Per questo motivo non sono ammesse alla certificazione le seguenti prestazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• commessi</li><li>• camerieri</li><li>• addetti alla somministrazione di cibi e bevande</li><li>• operai edili che svolgono attività meramente esecutive</li><li>• prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti <i>IN BOUND</i></li><li>• attività di segreteria;</li><li>• addetti alla pulizia;</li><li>• magazzinieri</li><li>• altre attività aventi le caratteristiche sopra evidenziate</li></ul> <p><b><u>SI TENGA CONTO CHE IL DL.76/2013 HA MODIFICATO TALE DISPOSIZIONE</u></b></p>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A PROGETTO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Corrispettivo</b>	<p>E' necessario che il contratto preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ un compenso in funzione del risultato. La previsione di un compenso orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro a progetto, purché tale previsione sia coerente e funzionale con la tipologia di prestazione da svolgere.</li></ul> <p>Un compenso che, in relazione al tempo “<i>stimato</i>” per la sua realizzazione non sia inferiore alle retribuzioni tabellari previste dai contratti collettivi per figure subordinate equiparabili</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ i tempi di erogazione del compenso liberamente scelti dalle parti</li><li>➤ le modalità di pagamento del compenso</li></ul> <p>Non è indispensabile che venga prevista una specifica disciplina dei rimborsi spese</p>
<b>Misure di sicurezza</b>	<p>Se lo svolgimento dell'attività è prevalentemente interna all'azienda è opportuno che il contratto preveda clausole di tutela sulla sicurezza dei luoghi di lavoro anche ai collaboratori a progetto</p>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A PROGETTO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
La durata	<p>Il contratto di lavoro a progetto <b>deve essere a tempo determinato</b>.</p> <p><u>Non sono ammessi contratti a tempo determinato con proroga tacita di anno in anno.</u></p> <p>La durata va indicata in contratto con una data finale oppure mediante un evento al verificarsi del quale il rapporto si conclude.</p> <p>Tale evento deve essere ben individuabile.</p> <p>La Commissione deve verificare che la durata del contratto sia coerente con il tempo fisiologico occorrente per raggiungere il risultato specifico dedotto in contratto</p>
Proroga	<p><b>La Commissione non certifica un contratto che prevede</b></p> <p>una proroga incondizionata della durata</p> <p>Per prorogare un contratto oggetto di certificazione è necessario che le parti, <b>quindici giorni prima della scadenza originaria</b>, trasmettano alla Commissione una espressa richiesta adeguatamente motivata.</p> <p>La Commissione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· valuta di estendere la certificazione per la maggiore durata richiesta dalle parti anche senza una ulteriore audizione</li><li>· comunica alle parti l'esito di tale valutazione prima della scadenza originaria del contratto</li></ul> <p>Se il contratto a progetto oggetto di certificazione è prorogato dalle parti senza la descritta procedura cessano gli effetti della certificazione sul contratto medesimo</p>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A PROGETTO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
Rinnovo del contratto	<p><b>E' ammesso</b> che il medesimo committente e collaboratore possano stipulare in successione autonomi contratti di collaborazione coordinata e continuativa per la realizzazione di più progetti</p> <p><b>In questo caso è opportuno che la prova dei requisiti di legittimità dei singoli contratti</b> - ed in particolare la prova della sussistenza dei diversi progetti - <b>sia particolarmente rigorosa</b></p>
Coordinamento	<p><b>La Commissione <u>deve</u> verificare che il contratto preveda forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente nell' esecuzione della prestazione lavorativa.</b> Vincoli di orario per il collaboratore non sono incompatibili con il lavoro a progetto, purché essi siano necessari in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione produttiva del committente</p> <p>Le parti potranno prevedere, laddove le caratteristiche dell'attività lo necessitino, l'utilizzo delle attrezzature del committente descrivendo in contratto in modo dettagliato le modalità applicative</p>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A PROGETTO

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Ipotesi di esclusione dal progetto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ collaborazioni coordinate e continuative di durata non superiore a 30 giorni nell'anno solare (240 ore annue nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona), con compenso non superiore (sempre nell'anno solare) a 5.000 euro, per ciascun committente (c.d. "mini-co.co.co")</li><li>➤ agenti e rappresentanti di commercio</li><li>➤ professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 24 ottobre 2003; (tenendo conto dell'interpretazione autentica fornita dall'art.1, comma 27 della legge 92/2012);</li><li>➤ attività comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I</li><li>➤ componenti di organi di amministrazione e controllo di società</li><li>➤ partecipanti a collegi e commissioni compresi gli organismi aventi natura tecnica</li><li>➤ soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia (anche con il sistema contributivo), oppure i titolari di pensione di anzianità o di invalidità che abbiano raggiunto gli attuali limiti per la pensione di vecchiaia</li></ul> <p>1) operatori di call-center con modalità c.d "outbound", per i quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento e non secondo le ordinarie modalità.</p>

**LAVORO A PROGETTO  
CONVALIDA DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI  
E DELLE DIMISSIONI**

**ARTICOLO 7, COMMA 5 D.L. 76/2013**

## LAVORO A PROGETTO

D.L. 76/2013 articolo 7 comma 5

[...] d) all'articolo 4:

1) dopo il comma 23, è inserito il seguente:

*"23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile";*

## LAVORO A PROGETTO

Estende *tout court* la procedura sulle dimissioni e gli accordi consensuali di risoluzione del rapporto di lavoro introdotta dalla legge 92/2012 art.4 commi da 16 a 23 per i lavoratori subordinati anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto nonché alle associazioni in partecipazione con apporto di una prestazione di lavoro



- 1) Procedura per le dimissioni rassegnate nel periodo tutelato durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni, devono essere convalidate esclusivamente dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio
- 2) Procedura nei casi diversi da quelli summenzionati, presso DTL, CPI o sedi individuate dai CCNL

## LAVORO A PROGETTO

LA PROCEDURA NEL CASO DI DIMISSIONI NEL PERIODO TUTELATO



*[...]” devono essere convalidate **esclusivamente** dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio “*

## LAVORO A PROGETTO

LA PROCEDURA IN TUTTI GLI ALTRI CASI



Sono sospensivamente condizionati alla convalida effettuata presso la DTL o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai CCNL.

**In alternativa**, sarà possibile sopperire attraverso la sottoscrizione di apposita dichiarazione del collaboratore o dell'associato apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro.

## LAVORO A PROGETTO

LA PROCEDURA IN TUTTI GLI ALTRI CASI



**Qualora non proceda secondo tali modalità di convalida**, il contratto si intende risolto qualora lo stesso non aderisca, **entro 7 giorni dalla ricezione**, all'invito a presentarsi presso le sedi preposte alla convalida ovvero all'invito ad apporre la sottoscrizione della ricevuta di trasmissione della comunicazione obbligatoria della risoluzione trasmessa dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta alla quale deve essere allegata la ricevuta di trasmissione ovvero qualora non effettui la revoca.

Nella ipotesi in cui non si proceda secondo una delle modalità suindicate ed il datore di lavoro non provvede a trasmettere al collaboratore /associato la comunicazione contenente l'invito entro il termine di 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto

## LAVORO A PROGETTO

### LA PROCEDURA PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI



Il comma 8 dell'articolo 1 della legge 92/2012 stabilisce espressamente che “ *al fine dell'applicazione [...] il Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le oo.ss. [...] individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità ed i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche* ”

Ai fini della concreta possibilità della disciplina delle procedure di convalida delle dimissioni, sembra dunque richiedere, anche ai fini della concreta applicabilità della disciplina concernente la procedura di convalida delle dimissioni in bianco, l'adozione di appositi provvedimenti attuativi per l'armonizzazione del lavoro privato con il lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

**Si ritiene pertanto che la procedura non sia immediatamente applicabile con riferimento al personale contrattualizzato delle pubbliche amministrazioni**

**Interpello 22 novembre 2012, n.35**

## LAVORO A PROGETTO

### LA COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA IN CASO DI DIMISSIONI



- Il Ministero ritiene che il datore di lavoro possa procedere *“anche molto tempo prima rispetto alla decorrenza giuridica della risoluzione del rapporto”* al fine di poter procedere alla stampa della eventuale ricevuta ai fini dell'apposizione della dichiarazione del lavoratore a conferma della volontà di risolvere il rapporto di lavoro
- Nel caso di revoca, *“non potrà che comportare l'insorgere di un nuovo obbligo comunicazionale”*






**Lettera circolare Ministero del lavoro n.18273 del 12 ottobre 2012**

## LAVORO A TERMINE

## LAVORO A TERMINE LE NOVITA' DOPO LA RIFORMA FORNERO ED IL DL 76/2013

Fonti:

### Decreto legislativo 368/2001

Legge 92/2012		in vigore dal 18 luglio 2012
Legge 134/2012		in vigore dal 12 agosto 2012
D.L. 179/2012		in vigore dal 20 ottobre 2012
D.L. 76/2013		in vigore dal 28 giugno 2013
Legge 97/2013		in vigore dal 4 settembre 2013

Prassi amministrativa Ministero del lavoro

CCNL ed accordi

## LAVORO A TERMINE LE NOVITA' DOPO LA RIFORMA FORNERO ED IL DL 76/2013

Le novità principali:

- 1) la previsione di un contratto senza la necessità di individuare il causalone che di regola deve giustificare la stipula del contratto
- 2) la modifica degli intervalli da rispettare prima della stipula di un nuovo contratto a tempo determinato
- 3) la durata massima di prosecuzione del contratto dopo la scadenza
- 4) La comunicazione della prosecuzione, poi abrogata
- 4) periodo massimo di occupazione con contratto a termine (si computano anche i periodi di occupazione con somministrazione di lavoro)
- 5) Contributo ASpl dal 2013
- 6) Decadenza azione lavoratore su nullità del termine
- 7) La flessibilità per le start up innovative

## CONTRATTO A TERMINE

Il nuovo comma 01 dell'articolo 1 D.Lgs. 368/2001  
dopo la legge 92/2012

*« Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato  
costituisce la forma comune di rapporto di lavoro »*

*PRIMA*

“Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato”

## IL CONTRATTO A TERMINE

La deroga al comma 01, articolo 1, comma 1 D.Lgs. 368/2001:

*“È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”.*

Significato:



l'apposizione del termine costituisce una deroga che va individuata nel cd. causalone che ne giustifica l'apposizione

Giurisprudenza:



necessità di una apposita specificazione che non potrà esaurirsi nella mera riproposizione nella lettera di assunzione dell'astratto disposto normativo, occorrendo una apposita enunciazione, nel rispetto del principio di buona fede e lealtà delle specifiche esigenze che l'azienda intende soddisfare attraverso il ricorso ad una collaborazione a tempo determinato

## IL CONTRATTO A TERMINE

Il cd. causalone, cosa significa a livello operativo.

Il datore di lavoro potrà stipulare un contratto a termine per:

ESIGENZE	ESEMPIO
<b>Tecniche</b>	Lavorazioni che non possono essere svolte con le risorse umane in forza e quindi c'è la necessità temporanea di personale nuovo
<b>Produttive</b>	Picco di lavoro per esempio per una commessa nuova
<b>Organizzative</b>	Necessità di attuare dei processi organizzativi temporanei. Ad esempio campagna di marketing
<b>Sostitutive</b>	Assunzione di un lavoratore per sopperire alle assenze durante il periodo di concessione delle ferie

## IL CONTRATTO A TERMINE

### **Requisiti del contratto:**

- E' necessaria la forma scritta pena l'inefficacia del termine.
- Può risultare “ direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni “ del causalone che giustifica l'apposizione del termine
- Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- La scrittura non è necessaria per i rapporti di lavoro di durata non sia superiore a dodici giorni.

## DIVIETI

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti di lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art.8, c.2, legge 223/91), ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

## DEROGHE ESCLUSIONI ART.10

Sono esclusi dalla disciplina del D.Lgs. 368/2001:

- E' possibile la stipulazione di contratti a termine per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art.8 c.2 l.223/1991)
- contratti di somministrazione di lavoro;
- rapporti di apprendistato;
- tirocini formativi, borse lavoro ed altre tipologie contrattuali che non costituiscono rapporti di lavoro;
- richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato;
- stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA;
- rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.
- nei settori del turismo e dei pubblici esercizi per l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi

## DEROGHE ESCLUSIONI ART.10

### DEROGHE

- in deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 (principio di non discriminazione) e 8 (computo).
- Nel caso di sostituzione di lavoratori in astensione, l'assunzione è possibile con anticipo di un mese rispetto alla data di assenza per astensione facoltativa o obbligatoria, o per la maggiore durata prevista dalla contrattazione collettiva (art.10 legge 53/2000);
- ~~E' possibile la stipulazione di contratti a termine per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art.8 c.2 l.223/1991)~~
- L'assunzione a tempo determinato per un periodo massimo di 2 anni di lavoratori anziani che abbiano effettuato l'opzione per il posticipo dell'accesso al pensionamento ai sensi dell'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

## IL RUOLO DEI CCNL

I CCNL possono prevedere limiti quantitativi alla stipula di contratti a termine

- *Sono in ogni caso esenti da limitazioni quelli conclusi:*
  - a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai CCNL con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
  - b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;
  - c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
  - d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.
- *Sono esenti da limitazioni quantitative:* i contratti a tempo determinato di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

## ACAUSALE comma 1 bis aggiunto all'art.1 D.Lgs. 368/2001

*«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:*

- a) nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato , sia nel caso di prima missione di un lavoratore (...).*
- b) In ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale “.*

## ACAUSALE comma 1 bis dopo il DL 76/2013

PRIMA	DOPO
<p><i>1-bis. Il requisito di cui al comma 1 <u>non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato</u>, di durata non superiore a <u>dodici mesi</u>, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato (...).</i></p>	<p><i>«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 <u>non è richiesto:</u></i> <i>a) <u>nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato</u>, di durata non superiore a <u>dodici mesi</u>, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato (...).</i></p>

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## ACAUSALE comma 1 bis dopo il DL 76/2013

PRIMA	DOPO
<i>I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che <u>in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo</u> il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva»;</i>	<i>(...) In ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale “</i>

## Contratto a termine acausale

### **Problemi operativi:**

Il lavoratore ha precedenti “esperienze” col datore di lavoro, quali rilevano ?

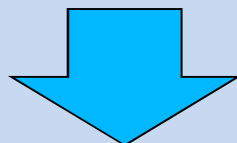
Stipulo un contratto “misto”, indico cioè sia la causale sia il riferimento al comma 1 bis, che valore ha ?

La regolamentazione dell’acausale nei CCNL, è una ipotesi alternativa che esclude quella legale ?



## Contratto a termine acausale – “*primo rapporto*”

La *ratio*



L'introduzione del primo contratto a tempo determinato “acausale” è anche *finalizzata ad una miglior verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo*; pertanto non appare coerente con la *ratio* normativa estendere il regime semplificato in relazione a rapporti in qualche modo già “sperimentati”.

Ciò a maggior ragione vale per la stipula di contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro con cui si è intrattenuto un precedente rapporto a tempo indeterminato.

Ministero del Lavoro, circolare n.18 del 18 luglio 2012

## Contratto a termine acausale VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

**D.** Quando può essere stipulato il contratto a termine “acausale”, ovvero senza la necessaria individuazione delle ragioni giustificatrici ex art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, di durata non superiore ai dodici mesi.

**R.** *Il contratto a termine "acausale" di durata non superiore a dodici mesi può essere stipulato esclusivamente nelle ipotesi in cui non siano intercorsi tra il medesimo datore di lavoro e lavoratore precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata (ad es. un precedente contratto a tempo determinato o indeterminato ovvero intermittente).*

## Contratto a termine acausale – “*primo rapporto*”

La regolamentazione dell’acausale nei CCNL, è una ipotesi alternativa che esclude quella legale.

Il comma 1 bis ante DL76/2013 prevedeva

*“ I contratti collettivi (...) possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo*

Il D.L. 76/2013 ha specificato che le ipotesi sono alternative

## ACAUSALE comma 1 bis aggiunto all'art.1 D.Lgs. 368/2001

### LA NUOVA FORMULAZIONE NON LASCIA DUBBI

*«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:*

- a) nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore (...).*
- b) In ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale “.*

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## Proroga del Contratto a termine acausale **VADEMECUM LAVORO 22/4/2013**

### **ANTE DL.76/2013**

**D.** E' possibile la proroga del primo contratto a termine "acausale"

**R.** *Si ribadisce che il primo contratto a termine acausale non può avere una durata superiore a dodici mesi e laddove venga stipulato per un periodo inferiore, lo stesso non è prorogabile, né tantomeno risulta possibile stipulare un nuovo contratto a termine acausale per il restante periodo fino al raggiungimento dei dodici mesi. Ad esempio, se il primo rapporto a termine acausale ha una durata di 3 mesi, in caso di successiva assunzione a tempo determinato del medesimo lavoratore risulta necessario indicare le ragioni che giustificano l'apposizione del medesimo lavoratore risulta necessario indicare le ragioni che giustificano l'apposizione del termine ossia quelle integranti il cd. causatone.*

## Proroga del Contratto a termine acausale

L'articolo 7 del D.L.76/2013 supera tale limite estendendo l'istituto della proroga al contratto acausale .

Viene abrogato il comma 2 *bis* dell'articolo 4 D.Lgs.368/2001 che prevedeva:

~~“ Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga “.~~

## Limiti alla stipula del contratto acausale - Ruolo dei CCNL

POSSIBILITA' DI INTRODURRE LIMITI ALLA STIPULA



### ARTICOLO 10

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1 **e 1-bis**, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

tempo determinato – **intervalli temporali**

## Articolo 5

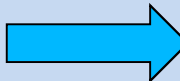
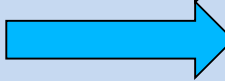
« **3.** Qualora il lavoratore venga riassunto a termine ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di **dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto fino a sei mesi, ovvero **venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

*Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4 ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## INTERVALLI TEMPORALI FINO AL 27 GIUGNO 2013

Nel caso di nuova assunzione a termine, occorre rispettare intervalli prima della stipula di un nuovo contratto.

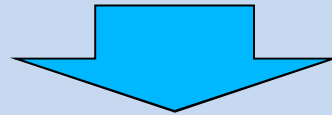
Se il contratto ha una durata fino a 6 mesi		60 giorni
Se il contratto ha una durata superiore		90 giorni

Riduzione di tali periodi a 20 o 30 giorni per stagionali e nel caso di previsione dei contratti collettivi.

Possibile intervento sostitutivo ministeriale

## RIFORMA LAVORO tempo determinato - INTERVALLI

LE ECCEZIONI FINO AL 27 GIUGNO 2013



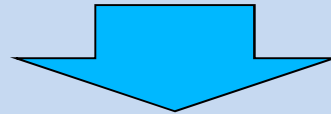
### **Riduzione (secondo periodo comma 3)** **a 60/90 giorni**

- 1) I CCNL possono stabilire la riduzione nei casi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa esistente. Ipotesi di intervento sostitutivo del Ministero
- 2) per le attività stagionali individuate dal D.P.R. N.1525/1963
- 3) In ogni altro caso individuato dai CCNL (no intervento sostitutivo Ministero)

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

tempo determinato – intervalli dopo il D.L.76/2013

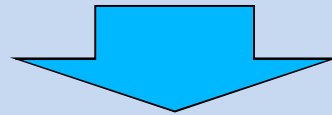
Articolo 5, comma 3, D.Lgs. 368/2001  
REGOLA (primo periodo)



*“ Qualora il lavoratore venga riassunto a termine (...) entro un periodo di **dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero **venti giorni** (...) se di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. (...)”*

## RIFORMA LAVORO tempo determinato - INTERVALLI

LE ECCEZIONI DOPO IL D.L.76/2013 1/2



**Con c'è più la riduzione ma solo l'esclusione**

- 1) *lavoratori impiegati nelle attività stagionali, definite dal D.P.R. 1525/1963, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;*
- 2) *ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## tempo determinato - INTERVALLI

ESCLUSIONE	ATTIVITA' ESCLUSE
<i>Attività stagionali ... di cui al comma 4 ter</i>	<i>definite dal D.P.R. 1525/1963 ed altre attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.</i> Quali sono ?
<i>Ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</i>	In ogni altro caso individuato dai CCNL E' una previsione aperta e senza limiti ?

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## tempo determinato - INTERVALLI

### ELENCO DELLE ATTIVITÀ. D.P.R. 1525/1963

1. Sgusciatura delle mandorle. 2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine. 3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.). 4. Raccolta e spremitura delle olive. 5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino). 6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso. 7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi. 8. Lavorazione del falasco. 9. Lavorazione del sommacco. 10. Maciullazione e stigliatura della canapa. 11. Allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli. 12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino. 13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica. 14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde. 15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco. 16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto. 17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero. 18. Scorzatura del sughero. 19. Salatura e marinatura del pesce. 20. Pesca e lavorazione del tonno. 21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività). 22. Lavorazione delle carni suine. 23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino. 24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori. 25. Produzione di liquirizia. 26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione. 27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione. 28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele. 29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo). 30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## tempo determinato - INTERVALLI

### ELENCO DELLE ATTIVITÀ STAGIONALI D.P.R. 1525/1963

31. Spiumatura della tiffa. 32. Sgranellatura del cotone. 33. Lavatura della paglia per cappelli. 34. Trattura della seta. 35. Estrazione del tannino. 36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua. 37. Cave di alta montagna. 38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali. 39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto. 40. Cernita e insaccamento delle castagne. 41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole. 42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi. 43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione. 44. Lavaggio e imballaggio della lana. 45. Fiere ed esposizioni. 46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale). 47. Spalatura della neve. 48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi. 49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita. 50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive. 51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi. 52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

## tempo determinato - INTERVALLI

### IL RUOLO DEI CONTRATTI COLLETTIVI

**1. Rinvio al comma 4 ter:**

*(...) altre attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.*

**SI TRATTA DELLA INDIVIDUAZIONE DI ULTERIORI ATTIVITA' STAGIONALI**

**2. Previsione diretta del comma 3:**

*(...) nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*

**PER TUTTE LE ATTIVITA' ANCHE NON STAGIONALI**

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

### Tempo determinato “ Intervalli temporali ” – ruolo CCNL

**D.** Come deve essere interpretata la disposizione di cui all'art. 5. comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, che consente la riduzione (ora eliminazione) degli intervalli temporali, in caso di successione di più contratti a termine a venti o trenta giorni, in virtù di apposite previsioni da parte della contrattazione collettiva.

**R.** *La circolare n. 27/2012 ha già chiarito che "gli accordi di livello interconfederale o di categoria - ovvero, in via delegata, a livello decentrato - possono ridurre la durata degli intervalli per esigenze riconducibili a ragioni organizzative qualificate, legate all'avvio di una nuova attività, al lancio di un prodotto o di un servizio innovativo ecc.". Si evidenzia, inoltre, che la locuzione normativa **“Ogni altro caso previsto dai contratti collettivi” di qualsiasi livello, consente di ridurre intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi sopra considerati. Si precisa, ad ogni modo, che le diverse e ulteriori ipotesi sopra menzionate devono essere specificamente declinate dalla contrattazione collettiva.***

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

### Tempo determinato “ Intervalli temporali ” – Esclusione causali

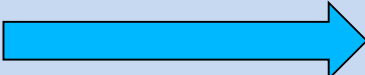
**D** Il nuovo regime degli intervalli temporali, tra un contratto a tempo determinato ed il successivo, (...), deve essere rispettato per qualunque tipologia di contratti a termine ovvero subisce delle eccezioni collegate alla causale giustificatrice dell'apposizione del termine.

**R.** *L'obbligo del rispetto degli intervalli vale per ogni tipologia di contratto a termine, indipendentemente dalla causale applicata anche dunque nell'ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi compresa la cd. sostituzione per maternità. L'unica fattispecie per la quale non si impone l'obbligo del rigoroso rispetto del regime degli intervalli temporali è quella concernente l'assunzione del lavoratore in mobilità, in considerazione della peculiarità del contratto e in quanto ipotesi non contemplata dal D.Lgs. n. 368/2001 ma dall'art. 8. comma 2, L. n. 223/1991.*

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## RIFORMA LAVORO tempo determinato - PROSECUZIONE

Allungamento del periodo di prosecuzione del contratto senza riflessi sulla natura del rapporto.

Se il contratto ha una durata fino a 6 mesi  30 giorni

Se il contratto ha una durata superiore  50 giorni

In tali periodi il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione retributiva  
del 20%  fino al decimo giorno  
del 40%  per quelli successivi

## RIFORMA LAVORO prosecuzione tempo determinato

### Articolo 5

- 1** *Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.*
- 2** *Se il rapporto di lavoro **instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis** continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.*
- 2-bis.** ~~*Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. “*~~

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## RIFORMA LAVORO-prosecuzione tempo determinato

### COMUNICAZIONE

*(...) Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. “*



**Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2012**, sulla Gazzetta Ufficiale n. 251 del 26 ottobre 2012, in vigore dal 25 novembre 2012 trascorsi 30 giorni  
**Decreto Direttoriale n.235 del 5 ottobre 2012 in vigore dal 10 gennaio 2013 alle ore 19**

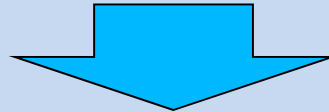
Ha aggiornato, come di consueto avviene periodicamente, i modelli unificati di cui al citato decreto del 30 ottobre 2007, inserendo nel Quadro “Proroga” dell’ “Unificato-LAV”, il campo “Data fine proroga/prosecuzione di fatto” e il campo “Prosecuzione di fatto”. Tali campi vanno utilizzati, inserendo la data del nuovo termine del rapporto di lavoro, qualora si voglia comunicare, entro il termine inizialmente fissato, una prosecuzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

### **Nota Ministero del lavoro n.15322 del 31/10/2012**

Per il periodo intercorrente tra il 25 novembre 2012 e il 10 gennaio 2013 (data di entrata in vigore del Decreto Direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012) le comunicazioni di prosecuzione del termine inizialmente fissato andavano effettuate attraverso la compilazione del quadro “Proroga” del modello UniLAV, inserendo nel campo “Data fine proroga” la data del nuovo termine del rapporto di lavoro.

## RIFORMA LAVORO tempo determinato - PROSECUZIONE

### COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA DELLA PROSECUZIONE



sanzioni per omessa/tardiva comunicazione

In caso di ispezione, in assenza di comunicazione, rischio di contestazione del lavoro nero

## VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

### Contratto di lavoro a tempo determinato

#### “ Prosecuzione del rapporto cd. Periodi cuscinetto “

**D.** In caso di prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre il termine originariamente fissato nonché nel caso di superamento dei cd. periodi cuscinetto pari 30 o 50 giorni, risulta applicabile la disciplina sanzionatoria fissata ex art. 19, D.Lgs. n. 276/2003 nell'ipotesi di mancata o tardiva comunicazione di tale circostanza ai competenti centri per l'impiego ex 5, comma 2 bis, D.Lgs. n. 368/2001.

**R.** *No. in entrambi casi. Sebbene il Legislatore della riforma abbia sancito con l'art. 5. comma 2 bis. un nuovo obbligo comunicazionale in capo al datore di lavoro nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto, la mancata e/o tardiva comunicazione non produce alcuna conseguenza sul piano sanzionatorio in quanto non espressamente prevista*

## VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

### “ Prosecuzione del rapporto cd. Periodi cuscinetto “

**D.** È possibile fruire dei "periodi cuscinetto" - non superiori a 30 o 50 giorni, a seconda che il rapporto a termine abbia una durata inferiore oppure pari o superiore a sei mesi - anche nelle ipotesi di primo contratto a termine "acausale".

**R.** *Si. è ammessa la possibilità di usufruire, dei cd. periodi cuscinetto, rispettivamente di 30 e 50 giorni, anche in relazione al primo contratto a termine acausale, evitando in tal modo una trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento del termine inizialmente fissato. Di conseguenza, la durata massima del primo contratto a termine acausale, nell'ipotesi di fruizione del cd. periodo cuscinetto, è pari complessivamente a 12 mesi e 50 giorni.*

**Quanto chiarito in via amministrativa, ora è previsto dalla norma**

**2** *Se il rapporto di lavoro instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis continua (...)*

## VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

### Contratto di lavoro a tempo determinato

#### “ Prosecuzione del rapporto cd. Periodi cuscinetto “

**D.** Nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua oltre il termine originariamente fissato, si rinvengono i margini per l'applicazione della maxi sanzione per lavoro nero.

**R.** *Entro i limiti dei cd. cuscinetto di 30 e 50 giorni non si rinvengono i margini per l'applicazione della maxi sanzione in quanto tali periodi di "tolleranza sono considerati coperti ex lege dalla iniziale comunicazione di assunzione. Diversamente la prestazione di lavoro resa nel periodo successivo allo scadere dei periodi cuscinetto è una prestazione 'in nero', rispetto alla quale trovano applicazione le discriminanti di carattere generale descritte con circ. n. 38/2010. La maxi sanzione, pertanto, trova applicazione a partire rispettivamente dal 31esimo e dal 51esimo giorno salvo il riscontro delle citate discriminanti.*

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## LAVORO A TERMINE LE NOVITA' DOPO LA RIFORMA FORNERO ED IL DL 76/2013

TEMA	PRIMA	DOPO LA RIFORMA FORNERO	DOPO IL D.L.76/2013
Acausale	Non previsto	Introduzione in ipotesi espressamente previste	Modificata la disciplina
Intervalli	10 / 20 giorni	60 / 90 giorni	10 / 20 giorni
Prosecuzione	20 / 30 giorni	30 / 50 giorni	Invariata
Comunicazione della prosecuzione	Non prevista	Comunicazione del 25 novembre 2012	Eliminata
Periodo massimo occupazione	36 mesi	36 mesi computando anche i periodi di somministrazione	Invariata
Contributo ASpl	Non previsto	1,4%	Invariato

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## PRASSI MINISTERO DEL LAVORO

ESTREMI	OGGETTO	CHIARIMENTO
Interpello ML n.37 del 22/11/2012	Contratti a tempo determinato – intervalli temporali	Sono applicabili le discipline contrattuali stipulate prima della legge 92/2012
Circolare ML n.18/2012 del 18/7/2012	Riforma Lavoro – novità	A causale: novità e limiti Periodo massimo occupazione: si computano i periodi di occupazione con somministrazione. Non si applicano nel caso di nuova somministrazione contratto a tempo determinato
Interpello ML n.27 del 7/11/2012	Contratti a tempo determinato – intervalli temporali	La riduzione prevista per le esigenze “legali” consentono l’intervento sostitutivo del ministero Le ipotesi legali sono ampie (“ogni altra ipotesi”) ma non prevedono l’intervento sostitutivo
Nota ML 31/10/2012, N. 15322	Prosecuzione	Comunicazione della prosecuzione, modalità e termini
Forum Lavoro 23 aprile 2013	Riforma lavoro	Non è necessaria l’indicazione del lavoratore da sostituire Il diritto di precedenza opera solo se richiesto dal lavoratore Il contratto acausale non ammette deroghe mediante contratti di prossimità
Circolare ML n.35/2013 del	D.L.76/2013	Novità del D.L.76/2013 e della Legge 99/2013

# CERTIFICAZIONE – CONTRATTO A TERMINE

## C.D. LEGGE EUROPEA 2013 - LEGGE 6 AGOSTO 2013, n.97

Sostituito l'articolo 8 D.LGS. 368/2001

Cambiano i criteri di computo dei lavoratori a tempo determinato ai fini dell'applicabilità dell'attività sindacale prevista dallo Statuto dei Lavoratori

PRIMA	DOPO
non computabilità, ai fini dello Statuto dei lavoratori, dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a nove mesi	<p>il computo dei dipendenti si basa sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p>Dalla esclusione sulla base o della durata del contratto, si passa dunque al criterio del conteggio dei lavoratori pro rata tenendo conto della effettiva durata della prestazione lavorativa nell'arco di un biennio</p>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A TERMINE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
Cause	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo</li><li>➤ la mancanza di causale è ammessa nel caso di un primo contratto a tempo determinato (di durata non superiore a dodici mesi) o in caso di previsione della contrattazione collettiva (<del>entro il 6% dei lavoratori nell'unità produttiva</del>)</li></ul>
Contratti a termine validi anche in assenza di causa	<p><b>dirigenti:</b> durata massima 5 anni; si applicano solo gli articoli 6 e 8 del D.Lgs. 368/2001</p> <p><b>lavoratori in mobilità:</b> possibile assunzione a termine massimo 12 mesi</p> <p><b>trasporto aereo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· massimo 6 mesi (tra aprile e ottobre)</li><li>· massimo 4 mesi per periodi diversi</li><li>· ammessi per i servizi di terra e di volo (art. 2 D.Lgs. 368/2001)</li></ul> <p><b>disabili:</b> assunzione a termine tramite convenzione</p> <p><b>staffetta pensionistica:</b> assunzione a termine per chi sostituisce un lavoratore avente i requisiti per la pensione di anzianità ma continua a lavorare part time</p> <p><b>sportivi professionisti:</b> massimo 5 anni (eventuale rinnovo libero)</p> <p><b>servizi postali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· massimo 6 mesi (tra aprile e ottobre)</li><li>· massimo 4 mesi per periodi diversamente distribuiti</li><li>· massimo 15% organico aziendale al 1° gennaio</li></ul>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A TERMINE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Forma</b>	il termine deve risultare da atto scritto
<b>Divieti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ sostituzione di lavoratori in sciopero</li><li>➤ salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive interessate, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, a meno che il contratto non sia stato concluso per sostituire lavoratori assenti, <del>oppure sia stato stipulato ai sensi dell'art. 8, c. 2 della legge 223/91</del>, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi</li><li>➤ assunzioni presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento d'integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine</li><li>➤ assunzioni da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del DLgs 81/2008</li></ul>
<b>Esclusioni (cioè non si applicano le norme sul contratto a termine)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Apprendistato</li><li>➤ contratti di lavoro intermittente</li><li>➤ sia stato stipulato ai sensi dell'art. 8, c. 2 della legge 223/91 (DL.76/2013)</li><li>➤ rapporti, tra datori agricoli e operai tempo determinato del settore agricolo</li><li>➤ rapporti tra lavoratori e datori che esercitano il commercio di esportazione, importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli</li><li>➤ assunzione lavoratori nei settori turismo e pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale</li></ul>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A TERMINE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Limiti quantitativi</b>	verificare se il CCNL applicato prevede limiti numerici all'utilizzo del contratto termine tenendo presenti le esclusioni del punto seguente
<b>Esclusioni dall'applicazione dei limiti numerici</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· fase di avvio attività (controllare eventuali disposizioni specifiche del CCNL)</li><li>· assunzioni in sostituzione</li><li>· intensificazione attività produttiva</li><li>· stagionali</li><li>· spettacoli e programmi radiotelevisivi</li><li>· rapporti instaurati con chi ha più di 55 anni</li><li>· opere o servizi straordinari, eccezionali, non prevedibili di durata predeterminata</li><li>· rapporti instaurati al termine di un tirocinio</li></ul>
<b>Durata</b>	liberamente determinata dalle parti ma in linea con la causale dedotta in contratto
<b>Scadenza</b>	chiaramente indicata anche indirettamente con l'evento; nei casi di sostituzione può essere agganciata al rientro del lavoratore sostituito
<b>Proroga</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· possibile se il contratto ha una originaria durata inferiore a tre anni e <del>non ammessa nei casi di cui al 1 bis, art.1 d. lgs. 368/2001</del></li><li>· deve essere supportata da ragioni oggettive</li><li>· l'attività del lavoratore non deve cambiare</li><li>· applicabile una sola volta</li><li>· complessivamente (periodo originario più proroga) il rapporto non può avere una durata superiore a 3 anni</li></ul>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A TERMINE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
Successione di più contratti a termine	<p>la Commissione deve verificare (in istruttoria) se il contratto da certificare segue altri contratti a termine e se la successione rispetta le norme, tenendo presente che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· se il rapporto di lavoro di durata inferiore a 6 mesi, prosegue oltre il <del>trentesimo</del> decimo giorno, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza originaria</li><li>· idem, per rapporti di durata superiore a 6 mesi che proseguono oltre il <del>cinquantesimo</del> ventesimo giorno</li><li>· se il lavoratore viene riassunto a termine entro <del>60</del> 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato</li><li>· idem, per contratti di durata superiore ai 6 mesi, se la riassunzione avviene nei <del>90</del> 30 giorni successivi alla scadenza del precedente contratto a termine</li><li>· in caso di 2 assunzioni successive a termine, senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del primo contratto</li><li>· se la durata complessivamente supera i 36 mesi, anche per effetto di successione, proroghe e/o rinnovi per mansioni equivalenti, il contratto si considera a tempo indeterminato, indipendentemente dai periodi di interruzione intercorsi.</li><li>· ulteriore stipula, una sola volta, c/o la DTL</li><li>- <del>nel settore terziario l'intervallo è di 20 o 30 giorni</del> <b>Col DL/76 sono previste esclusioni al posto delle riduzioni</b></li></ul>

# CERTIFICAZIONE – LAVORO A TERMINE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
<b>Principio di non discriminazione</b>	la Commissione deve verificare che al lavoratore sia garantito lo stesso trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo indeterminato a lui assimilabili
<b>Lavoro a termine occasionale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· non superiore a 12 giorni</li><li>· non superiore a 3 giorni (turismo e pubblici esercizi)</li><li>· forma scritta non richiesta dalla legge</li><li>· per rilasciare la certificazione la Commissione deve pretendere la stipula del contratto scritto</li></ul>

# LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO

## Associazione in partecipazione

## DEFINIZIONE

### ARTICOLO 2549 C.C.

“L’associante attribuisce all’associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto”



L’apporto può consistere in una prestazione lavorativa



- La Riforma Fornero prevede che possano esserci al massimo 3 associati
- nell’ambito della stessa attività
- Non si tiene conto del coniuge, dei parenti entro il terzo grado e degli affini entro il secondo

In caso di violazione il rapporto con **tutti** gli associati si considera lavoro subordinato a tempo indeterminato

## LE DIFFERENZE CON IL LAVORO SUBORDINATO

L'associato ha:

- poteri di controllo nell'impresa ed in particolare sulla gestione economica
- diritto al rendiconto
- assunzione del rischio e partecipa alle perdite, anche se entro il limite dell'apporto

# CERTIFICAZIONE – ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

## PRESUNZIONE RELATIVA INTRODotta DALLA LEGGE 92/2012

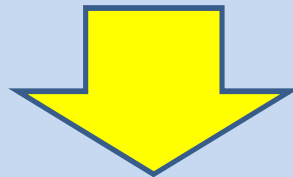
Presunzione relativa se l'apporto dell'associato non presente i requisiti dell'articolo 69 bis, c.2, lettera a) del D.LGS. 276/2003



La prestazione lavorativa deve essere *“connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività”*

## Rimangono escluse dalla presunzione:

**Le prestazioni di elevate competenze teoriche di grado elevato  
acquisite attraverso significativi percorsi formativi  
ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti  
esperienze nell'esercizio concreto dell'attività**



Il Ministero del Lavoro ha adottato il 20 dicembre 2012 un decreto che individua le attività rientranti nella deroga

- Sono escluse oltre alle professioni ordinistiche
- tutte quelle attività che richiedono un controllo dell'amministrazione pubblica o da federazioni sportive e la cui iscrizione prevede il superamento di un esame ovvero una valutazione dei requisiti per l'esercizio dell'attività da parte dell'organo preposto (es. artigiani)
- Non è sufficiente la mera iscrizione nel registro delle imprese ai fini dichiarativi

**La commissione per certificare il contratto deve considerare i seguenti elementi:**

- Il lavoratore associato deve avere un effettivo potere di controllo sulla gestione economica dell'impresa, controllo che si esercita con il **diritto al rendiconto periodico da parte dell'associato**
- **Il corrispettivo deve essere aleatorio**, in quanto commisurato agli utili d'impresa (il prestatore assume così il rischio di impresa)
- L'associato **non deve essere sottoposto al potere gerarchico**, ma al generico potere dell'associante di impartire direttive per l'esecuzione del lavoro

# CERTIFICAZIONE – ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
Associante	Deve essere un soggetto imprenditore, indipendentemente dalla veste giuridica rivestita
Associato	E' un lavoratore che apporta il proprio lavoro con attività prevalentemente personale. Il numero degli associati in partecipazione non può essere complessivamente superiore a 3
Attività ammesse	L'oggetto dell'associazione in partecipazione può riguardare sia l'attività tipica dell'azienda sia un'attività accessoria a quest'ultima. L'attività dell'associato deve essere connotata da un elevato grado di competenze teoriche o tecnico pratiche (nb. si veda DM 20 dicembre 2012)
Durata	Il contratto di associazione può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato
Rinnovo del contratto	Le medesime parti possono stipulare diversi contratti per la gestione di uno o più affari, o possono rinnovare il medesimo contratto in caso di prolungamento dell'associazione

# CERTIFICAZIONE – ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
Potere di controllo dell'associato	Il contratto deve prevederlo sulla gestione dell'affare o sull'impresa dell'associante, di solito attraverso il diritto al rendiconto annuale. Tale potere di controllo deve essere effettivo e non fittizio e quindi esige un controllo rigoroso da parte della Commissione di Certificazione. Se mancano i requisiti del rendiconto e della effettiva partecipazione opera la trasformazione in subordinato
Autonomia	Nel contratto non devono risultare clausole che disciplinino: <ul style="list-style-type: none"><li>· modalità dettagliate di svolgimento dell'incarico affidato al collaboratore (sono comunque ammessi da parte del committente indirizzi di ordine generale)</li><li>· l'inserimento del collaboratore nella struttura gerarchica del committente</li><li>· un assiduo e costante controllo sulle modalità di esecuzione dell'incarico affidato al collaboratore</li><li>· l'esercizio di un potere disciplinare nei confronti del lavoratore</li></ul>

# CERTIFICAZIONE – ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

## SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA

Fattispecie	Indicazioni per la Commissione di certificazione
Aleatorietà del corrispettivo	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Il corrispettivo dell'associato deve essere aleatorio, in quanto commisurato agli utili eventualmente conseguiti dall'associante. La Commissione di Certificazione verifica che il contratto indichi i criteri di individuazione dell'utile di impresa</li><li>➤ Il contratto può prevedere che l'associato non partecipi alle perdite dell'impresa, ovvero che l'associato percepisca un acconto periodico sul compenso finale, salvo conguaglio</li><li>➤ <b>Non può essere certificato il contratto che preveda la partecipazione ai ricavi</b> anziché agli utili dell'impresa, né il contratto che preveda un guadagno minimo garantito per l'associato</li><li>➤ Il corrispettivo deve essere adeguato al valore del lavoro apportato dall'associato. <b>Non può quindi essere certificato il contratto che preveda un compenso palesemente fittizio o iniquo</b></li></ul>

# LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO

**TIPIZZAZIONE  
GIUSTA CAUSA  
E GIUSTIFICATO MOTIVO DI  
LICENZIAMENTO**

## CERTIFICAZIONE TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

*La prima parte del comma 3 dell'art. 30 della legge n. 183/2010, recita:*

“Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il **giudice tiene conto** delle **tipizzazioni** di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei **contratti collettivi** di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei **contratti individuali** di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle **commissioni di certificazione** ...”.

# **CERTIFICAZIONE TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO**

**SI PREVEDE LA TIPIZZAZIONE DEL GIUSTIFICATO MOTIVO E  
DELLA GIUSTA CAUSA di LICENZIAMENTO**



**NON DELLE DIMISSIONI O DELLE SANZIONI  
DISCIPLINARI CONSERVATIVE**

**(rimprovero verbale e scritto, multa, sospensione dal servizio  
e dalla retribuzione)**

## CERTIFICAZIONE TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

Una prima nota “storica”: la versione originaria della norma prevedeva che il giudice “**facesse riferimento**” alle tipizzazioni contrattuali, ora deve solo “**tenerne conto**”



La previsione, risulta quindi **ammorbida** rispetto alla stesura originale

## CERTIFICAZIONE TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

**Molte ipotesi di giustificato motivo soggettivo e la giusta causa spesso sono già previste dai CCNL, ad esempio:**

### ESEMPI

- Inosservanza al divieto di fumare
- Assenze ingiustificate per 3 giorni o 3 volte
- Gravi litigi, seguiti dalle vie di fatto
- Insubordinazione (normale o grave ) verso il datore e/o i superiori
- Danneggiamento di beni aziendali
- Furto di beni o contanti
- Abbandono del posto di lavoro

**CERTIFICAZIONE  
TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO**



**UN NUOVO RUOLO PER IL CONTRATTO INDIVIDUALE**



**MA SOLO SE CERTIFICATO  
ALTRIMENTI LA CLAUSOLA NON VALE NULLA!!!**

# CERTIFICAZIONE

## TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

 **CHE POSSIBILITA' CI SONO SE GIA' IL CONTRATTO COLLETTIVO PREVEDE LE SANZIONI CONSERVATIVE PER I SINGOLI COMPORTAMENTI?**



**LE CLAUSOLE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE, SE MENO FAVOREVOLI PER IL LAVORATORE, SONO SOSTITUITE DA QUELLE DEL CONTRATTO COLLETTIVO - PRINCIPIO DEL FAVOR**

**(ART. 2077 cod. civ. e articolo 12 della legge 604/1966)**

### **L.604/1966 - Art. 12**

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

### **ART. 2077**

#### ***Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale***

I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.

Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

## **CERTIFICAZIONE TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO**

**GIUDICE E' DUNQUE CHIAMATO AD OPERARE UNA VERIFICA  
DELLE PREVISIONI DEL CCNL E QUINDI DI SINCERARSI SE E'  
PREVISTA UNA SANZIONE CONSERVATIVA**



**In tal caso, dichiara illegittimo il licenziamento**

# LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

## E IL GIUDICE CHE POTERI HA?

**1** - Innanzitutto “tiene conto” ma **non è vincolato** da quanto contenuto nei contratti

infatti



# LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

**Art. 30, comma 2, L. 183/2010**



Nella **qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole** il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti, salvo il caso di erronea qualificazione, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione



**Non può discostarsi dalle valutazioni delle parti**

**Art. 30, comma 3, L. 183/2010**



Nel valutare le motivazioni poste a **base del licenziamento**, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo previste nei CCNL o nei contratti individuali certificati



**Tiene conto ma, in sostanza, decide autonomamente**

## CERTIFICAZIONE TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

### Ancora sui poteri del giudice:

- **Cass. 22 giugno 2009, n. 14586:** “Spetta al giudice di merito **valutare** la **congruità** della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni **aspetto concreto** della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze addebitate faccia la **contrattazione collettiva**, ma pure **all'intensità dell'elemento intenzionale**, al **grado di affidamento** richiesto dalle **mansioni** svolte dal dipendente, alle **precedenti modalità** di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare **natura e tipologia**".

**CERTIFICAZIONE  
TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO**



**QUINDI IL GIUDICE DEFINISCE E VALUTA LA FATTISPECIE E  
STABILISCE SE LA SANZIONE INFLITTA AL LAVORATORE  
RISPETTA IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA**



**PUO' CONVERTIRE IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA  
IN GIUSTIFICATO MOTIVO**

# **CERTIFICAZIONE TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO**

**GIUDICE, SE NON E' PREVISTA LA SANZIONE CONSERVATIVA  
O NON E' PREVISTO NULLA DAL CCNL**



**Opera una verifica della proporzionalità della sanzione rispetto  
all'addebito contestato**

**E' tuttavia chiamato a motivare il perché abbia deciso di discostarsi  
dalle clausole tipizzate**



**Certamente assumono una valenza importante  
anche se non vincolante**

## CERTIFICAZIONE

### TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

**E se il lavoratore si rifiuta di firmare il contratto individuale “tipizzatore”?**

- In **fase pre-assuntiva**, il rifiuto del lavoratore pare difficilmente ipotizzabile, sia per l'interesse alla conclusione del contratto sia perché l'applicazione della clausola sarebbe solo eventuale;
- In ogni caso, se il lavoratore si rifiuta, il datore è libero di procedere con **altri candidati**, senza concludere il contratto di lavoro

## CERTIFICAZIONE TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO

Per concludere, si possono dare **3 ipotesi** ulteriori:

1. Ottenimento della certificazione e successiva attivazione del contratto
2. Stipula del contratto prima della certificazione
3. Proposta della certificazione in corso di contratto (dipendenti già in forza)

# **CERTIFICAZIONE**

## **TIPIZZAZIONE GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO**

### **1) Ottenimento della certificazione e successiva attivazione del contratto**

il datore e il lavoratore convengono un "elenco" di fattispecie che legittimano la risoluzione del contratto per giusta causa e/o giustificato motivo



ottengono la certificazione



solo successivamente firmano il contratto di lavoro



**in questo caso non sorgono problemi applicativi e il rapporto di lavoro si avvia normalmente**

# LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

## 2) Richiesta della certificazione e contestuale avvio del contratto

datore e lavoratore tipizzano le fattispecie che legittimano la risoluzione del contratto per giusta causa e/o giustificato motivo



Nelle more del procedimento di certificazione stipulano il contratto, comunicano l'assunzione e il lavoratore inizia a lavorare



se la commissione certifica



**Non sorgono problemi applicativi e il rapporto di lavoro si avvia senza problemi**



se la commissione non certifica



**La mancata certificazione di alcune o di tutte le ipotesi previste non comporta la cessazione del contratto: si applica l'1419 cod. civ. sulla sopravvivenza del contratto rispetto alle clausole nulle**

### 3) Proposta del datore in corso di rapporto

Si tratta dell'ipotesi che riguarda la **totalità dei lavoratori attualmente occupati** e prevede che il datore – mentre il **rapporto è in corso** – proponga la stipulazione e la certificazione della clausola contenente l'elenco delle ipotesi di licenziamento



Il lavoratore accetta



Tutto bene: le parti recepiscono nel contratto di lavoro la clausola che tipizza le ipotesi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo



Il lavoratore non accetta



Si tratta di clausole accessorie al contratto principale e il consenso è necessario



Il lavoratore che rifiuta di prestare il proprio consenso non è sanzionabile in alcun modo

FINE

Grazie per la pazienza !

## LAVORO ACCESSORIO

ARTICOLO 7, COMMA 2  
D.L. 76/2013

## LAVORO ACCESSORIO

### D.L. 76/2013 ART.7 COMMA 2 - LE NOVITA'

Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

e) all'articolo 70, comma 1, sono eliminate le seguenti parole: *"di natura meramente occasionale"*;

f) all'articolo 72, il comma 4-bis è sostituito dal seguente: *"In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari"*;

## LAVORO ACCESSORIO

### D.L. 76/2013 ART.7 COMMA 2 - LE NOVITA'

eliminate le seguenti parole: "*di natura meramente occasionale*"



- L'interpretazione del Ministero del Lavoro secondo la quale l'utilizzo è consentito in presenza dei soli limiti economici previsti, si desume ora dalla legge in quanto viene meno la possibile interpretazione che riteneva necessario il presupposto di una prestazione "*di natura meramente occasionale*"
- “ La legittimità del ricorso all'istituto va verificata esclusivamente sulla base dei limiti di carattere economico, fatte salve le peculiarità proprie del settore agricolo e del lavoro prestato nei confronti di un committente pubblico “ (Circ. ML 35/2013)

## LAVORO ACCESSORIO

TIPO CONTRATTO	FONTI	DEFINIZIONE
LAVORO ACCESSORIO	Articoli da 70 a 73 D.Lg. 276/2003	Si intendono quelle attività lavorative <del>di natura meramente occasionale</del> che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a <u>5 mila euro nel corso dell'anno solare</u> . In ogni caso, nei confronti del singolo imprenditore commerciale o professionista, non possono superare 2 mila euro

## IL LAVORO ACCESSORIO

### DEFINIZIONE

*Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative ~~di natura meramente occasionale~~ che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.*

**Per l'anno 2013**, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

## Il lavoro accessorio

### Settore dell'agricoltura

il voucher può essere utilizzato nei seguenti casi:

- a) nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età 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) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.*

## Il lavoro accessorio

- *Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.*
- *I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno;*

## Il lavoro accessorio

Chi può utilizzare il lavoro accessorio ?

Dopo la riforma lavoro non ci sono più i requisiti oggettivi e soggettivi prima previsti, ora potrà essere utilizzato liberamente  
fermi restando i seguenti limiti economici



- € 2 mila per ciascun committente
- € 5 mila l'importo che possono essere svolte dal singolo prestatore nei confronti di qualsiasi committente
- Per il 2013 € 3 mila (in luogo di 5 mila) se la prestazione viene resa da un percettore di prestazioni integrative del salario o del reddito

Il Committente dovrà richiedere un'autocertificazione al percettore per evitare conseguenze di carattere sanzionatorie

## Il lavoro accessorio

L'utilizzo in caso di prestazioni a favore di terzi  
(appalto e somministrazione)



La legge non dispone espressamente nulla in merito, tuttavia c'è una posizione precisa e rigida in tal senso da parte del Ministero del lavoro e dell'INPS:

### **L'utilizzo non è possibile**

(circolare n.4/2013, da ultimo confermato nel corso del Forum Lavoro del 23/4/2013; INPS circ.88/2009, 17/2010 e 49/2013)

Unica deroga è prevista per l'attività degli steward svolte attraverso istituti di vigilanza privati (DM 24/2/2010 che consente la stipula di contratti di lavoro intermittente e voucher)

## Il lavoro accessorio

Oggetto	Note
I valori economici sono riferiti all'anno solare	Per anno solare si intende il periodo mobile di 365 giorni (circ.ML 69/2001 e Lettera Circolare C/2001 prot.5/25442/70/O) Anno civile il periodo 1/1 - 31/12
I valori economici sono da computarsi al netto. La norma parla infatti di <i>"compensi percepiti"</i>	<i>" Va riferito al compenso massimo che il lavoratore accessorio può percepire, nel corso dell'anno solare, indipendentemente dal numero dei committenti "</i> (c.c. ML 4/2013) Occorre considerare il valore al lordo, quindi quello nominale pari a: ➤ € 6.666 del singolo prestatore (€ 4 mila per il 2013 per percettori prestazioni integrative reddito o salario) ➤ € 2.666 per singolo committente
I valori economici sono da rivalutare annualmente	Previsto espressamente dall'articolo 70 c.1.

## lavoro accessorio – la procedura

DATORE DI LAVORO	LAVORATORE
<p><b><u>Acquista</u></b> i buoni presso i soggetti autorizzati: INPS, TABACCAI, BANCHE</p> <p>Effettua la <b><u>comunicazione</u></b> anticipata obbligatoria: all'INPS tramite la procedura presente sul sito, attraverso il contact center o la sede (non è utilizzabile il fax INPS circ. 49/2013)</p> <p><b><u>Consegna</u></b> il buono numerato e progressivamente datato al lavoratore per l'utilizzo di una prestazione lavorativa pari a € 10 per ogni ora.</p> <p>Nel settore agricolo il limite di € 10 euro non si applica (circ.Min. Lav. 4/2013 INPS 49/2013)</p>	<p><b><u>Riceve</u></b> il buono dal datore di lavoro a fronte di una prestazione oraria di un ora per ogni 10 euro minimo di valore nominale</p> <p><b><u>Incassa</u></b> il buono presso: Poste se il buono è stato rilasciato dall'INPS Presso i soggetti che hanno rilasciato il buono negli altri casi Il compenso netto ricevuto è di € 7,5 per ogni € 10 di valore nominale</p> <p><b><u>Non fa più nulla in quanto il valore del buono è neutro fiscalmente ed ai fini dello status di disoccupato</u></b></p>

## lavoro accessorio

### Documenti di prassi:

Circolare Ministero del Lavoro del 18 luglio 2012 n.18

Circolare Ministero del Lavoro 18 gennaio 2013, n.4

Circolare INPS 29 marzo 2013, n.49

Nota Ministero del Lavoro del 18 febbraio 2013 n.3439

Vademecum Lavoro del 22 aprile 2013

Circolare Ministero del Lavoro 29 agosto 2013, n.35