

MANUALE LAVORO

Edizione curata da



Dott. Stefano Bianchi – Dott. Federico Vecchi

Area Lavoro - Relazioni Sindacali

in collaborazione con

la Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi



con il coordinamento

del Prof. Francesco Basenghi

La pubblicazione è stata realizzata grazie al contributo

Ultimo aggiornamento 10.10.2017

PREMESSA

Confimi Emilia è la prima Associazione di rappresentanza di imprese dotata di una struttura aggregata nata dall'integrazione delle strutture di Confimi Bologna, Modena, Parma, Piacenza e Reggio Emilia.

L'associazione ha sede di rappresentanza a Bologna e sedi operativa a Modena, Bologna, Reggio Emilia, Parma rappresentando per le imprese associate, con la propria attività di rappresentanza e nei rapporti con le istituzioni, il punto di riferimento per le stesse nell'ambito della vita economica e sociale.

La nostra mission è quella di porci al fianco delle aziende per fornir loro risposte tempestive e professionali alle problematiche che ognuno di voi si trova a superare nel quotidiano.

Il mondo del lavoro, a causa della globalizzazione dei mercati, è stato, negli ultimi anni, caratterizzato da profondi mutamenti che hanno interessato la disciplina dei contratti, dei rapporti e delle forme di lavoro.

In questo quadro normativo così dinamico il ruolo dell'Associazione, attraverso un team di esperti allo scopo dedicato, assume un carattere strategico nell'interpretazione normativa, nella scelta degli istituti contrattuali, nell'individuazione dei potenziali incentivi all'occupazione, nei rapporti sindacali aziendali, che quotidianamente posso presentarsi nella gestione della vostra impresa.

Sulla base di queste premesse, al fine di illustrarvi nel dettaglio alcuni dei servizi forniti del nostro Servizio Sindacale-Lavoro e Previdenziale, abbiamo scelto lo strumento delle FAQ (risposte alle domande più frequenti) per anticipare le principali problematiche che possono sorgere dalla quotidiana applicazione della normativa di legge vigente in materia, all'interno delle vostre realtà aziendali.

La redazione del presente manuale ha inoltre potuto beneficiare della collaborazione della Commissione di certificazione della Fondazione Marco Biagi.

Siamo certi, infatti, che questa metodologia, che potrà essere migliorata grazie al vostro contributo attivo, potrà rappresentare lo strumento più idoneo ad anticipare eventuali ulteriori e nuovi quesiti che sorgeranno a seguito dell'evoluzione normativa in materia nonché per effetto della loro applicazione pratica nelle vostre aziende.

Sebbene il manuale si caratterizzi per un'analisi non solo teorica ma anche pratica degli istituti esame lo stesso non potrà ritenersi in alcun modo sostitutivo della consulenza dei nostri tecnici che rinnoviamo essere a vostra disposizione per entrare nel merito delle vostre specifiche problematiche.

Confimi Industria Emilia



Il Responsabile del Servizio

Area -Lavoro-Relazioni Sindacali

CONFIMI INDUSTRIA - Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata - già CONFIMI IMPRESA, è la Confederazione datoriale nata il 5 dicembre 2012 e guidata da Paolo Agnelli.

CONFIMI INDUSTRIA aggrega diverse Associazioni territoriali ed Associazioni di Categoria fuoriuscite da altri sistemi associativi soprattutto dal sistema Confapi, e da Confindustria, ed è rappresentativa dei più importanti settori produttivi. Rappresenta circa 28 mila imprese per 410 mila dipendenti con un fatturato aggregato di 71 miliardi di euro. È presente sul territorio nazionale con 22 associazioni territoriali e 4 associazioni nazionali di Categoria con circa 350 funzionari al servizio delle imprese.

CONFIMI INDUSTRIA nasce dalla necessità di rappresentare e di salvaguardare in Italia il mondo e le esigenze reali del settore manifatturiero che ha contraddistinto la fortuna e il benessere del nostro Paese riposizionandone il ruolo per far sì che esso si riappropri della parte che le compete: quella di creare lavoro, ricchezza e benessere per il territorio in cui vive, per i lavoratori e per le loro famiglie.

Confimi Industria è presente sul nostro territorio con Confimi Emilia, la prima associazione di rappresentanza di imprese che si è data una struttura aggregata; nasce dall'integrazione delle strutture di Confimi Bologna, Modena, Parma, Piacenza e Reggio Emilia.

Categorie e Gruppi



E' la categoria che raggruppa tutte le aziende del settore metalmeccanico.

Rappresenta la tipologia di imprese maggiormente presenti in una regione il cui sviluppo è stato promosso ed è tuttora sostenuto dalla meccanica in tutte le sue molteplici declinazioni.

E' la categoria che riunisce le Imprese ICT e a forte valenza innovativa; ne fanno parte le imprese che si occupano di networking, sviluppo web, applicazioni mobile e web marketing, oltre che di hardware, coprendo in tal modo tutte le esigenze relative alla gestione di una rete informatica.

Rappresenta un luogo di confronto, approfondimento e discussione per tutti gli associati "under 40", con l'obiettivo di promuovere la crescita della nuova classe imprenditoriale, nonché di creare una collaborativa rete di rapporti finalizzata al miglioramento personale e allo sviluppo d'impresa.

SERVIZIO SINDACALE – LAVORO

E' in grado di offrirvi rispettivamente assistenza nella gestione dei rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, sia nei suoi aspetti individuali che di natura collettiva. Il Servizio Sindacale-Lavoro opera come un vero e proprio ufficio personale esterno, assistendo l'Imprenditore nelle eventuali controversie favorendo la composizione in via extragiudiziale oppure assistendolo, a fianco dei legali anche congiuntamente individuati, in quelle che dovessero eventualmente sfociare in giudizio. Affianca l'Imprenditore nella gestione delle relazioni con le Rappresentanze sindacali dei lavoratori, sia per la stipula dei contratti di secondo livello, sia nei processi di ristrutturazione aziendale (CIG ordinaria e straordinaria, procedure di riduzione collettiva di personale), sia negli eventuali interventi riorganizzativi. Attraverso il Servizio sindacale, Confimi Emilia è presente negli organismi paritetici, nei quali si sviluppa il confronto fra associazioni rappresentanti dell'imprenditoria e sindacati dei lavoratori. L'Associazione è anche presente nelle Commissioni costituite presso gli Uffici Regionali e Provinciali del Ministero del Lavoro. Il Servizio sindacale collabora con le strutture nazionali della Confederazione nella stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

SERVIZIO PREVIDENZIALE

Attraverso consulenza specifica, assiste l'Associato nel far fronte a tutte le problematiche di natura amministrativa che insorgono fra l'azienda e i dipendenti con gli istituti previdenziali ed assistenziali e con l'amministrazione fiscale. Collabora con il Servizio sindacale nell'assistenza alle imprese nella gestione del rapporto di lavoro, valutandone tutti gli aspetti di natura contributiva.

Il continuo dialogo con le imprese consente al Servizio di recepire le problematiche più comuni, rispetto alle quali esso ha cura di mettere a fattor comune conoscenze, competenze e soluzioni.

Contatti:

Viale Pasolini, 15 41121 Modena
Tel. 059 894811, Fax. 059 894812
Email: sindacale@confimiemilia.it
www.confimiemilia.it



LA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE DELLA FONDAZIONE MARCO BIAGI

La Commissione di Certificazione della Fondazione Universitaria Marco Biagi, istituita con Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 7 ottobre 2010, opera attraverso l'impiego e la valorizzazione delle competenze scientifiche di cui la Fondazione Marco Biagi e l'Università di Modena e Reggio Emilia istituzionalmente dispongono.

Come soggetto terzo e imparziale, la Commissione fornisce assistenza e consulenza alle parti contrattuali sia al momento della stipulazione dei contratti di lavoro o commerciali sia in relazione a eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto.

L'obiettivo è quello dell'equilibrio informativo delle parti contrattuali (*"Tutte le parti devono sapere con precisione quale contratto firmano"*), dell'abbandono di prassi abusive (*"Ogni contratto deve corrispondere agli effettivi contenuti del rapporto che sarà posto in essere"*) dell'azzeramento di errori dovuti ad ingenuità o sottovalutazione dei problemi (*"La presenza di un contratto non autorizza ogni operazione organizzativa e non vincola solo a ciò che nel contratto stesso è scritto, ma anche a tutte le altre conseguenze di legge"*).

In questi anni di attività, la Commissione di certificazione ha constatato che molto spesso prassi scorrette o addirittura illecite sono il frutto non di una scelta dolosa e consapevole ma di una inadeguata conoscenza delle leggi.

In base ai criteri di trasparenza e di equidistanza, la Commissione mette le proprie competenze a disposizione di imprenditori e associazioni di categoria, lavoratori e organizzazioni sindacali, nonché degli operatori giuridici (avvocati, consulenti del lavoro, commercialisti e *HR specialist*).

La Commissione, inoltre, contribuisce attivamente a sostenere la ricerca scientifica, investendo una parte dei fondi raccolti con l'attività di certificazione nella crescita di giovani studiosi anche attraverso borse di studio nell'ambito del diritto del lavoro e dell'organizzazione aziendale e creando una sinergia tra il mondo accademico e quello del lavoro.

Prof. Avv. Francesco Basenghi
Vice Presidente della Commissione

Contatti:

Largo Marco Biagi 10, 41121 Modena
Tel. 059 205 6044, Fax. 059 205 6068
Email: fmb.certificazione@unimore.it
www.fmb.unimore.it



In.HR Agenzia per il Lavoro è un Gruppo a capitale interamente italiano, specializzata nei servizi di consulenza alle imprese e nella ricerca, selezione e formazione delle risorse umane.

In.HR “inside Human Resources” si propone quale punto di riferimento di un modello di gestione del lavoro “inclusivo”, che tenda alla realizzazione professionale delle persone.

Il Gruppo ha l’ambizione di svolgere quotidianamente i propri compiti in qualità di intermediario del mercato del lavoro in modo etico e responsabile, impegnandosi a garantire legalità, sicurezza e trasparenza nel processare tutte le attività che vi attengono.

Con lo scopo di costituirsi facilitatore e capitalizzare l’incontro fra domanda e offerta di lavoro, in.HR ha scelto come modello di sviluppo in ambito nazionale ed internazionale, la competenza distintiva e specialistica del proprio Staff; tutti i Colleghi e i Collaboratori in.HR vantano una decennale esperienza in ambito Risorse Umane.

La Mission di in.HR, pertanto, si riassume nella “realizzazione professionale delle persone” contribuendo alla gestione del loro percorso di carriera.

Nel settembre del 2016 In.HR Agenzia per il Lavoro ha ottenuto la certificazione SA 8000:2014 e ISO 9001:2008.

È, altresì, dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex art. 6, Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.

IL DIRETTORE GENERALE

In.Hr Agenzia per il Lavoro srl

Dott.ssa Lara Ravasi

Contatti:

Viale Marconi, 192 Potenza

Tel. 0971/1750070, Fax. 0971 1750071

www.inhrgroup.it

INDICE GENERALE

PREMESSA	Pag. 2
LA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE DELLA FONDAZIONE	
MARCO BIAGI	Pag. 5
IN.HR AGENZIA PER IL LAVORO SRL	Pag. 6
IL RICORSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	Pag. 10
LA DISCIPLINA GENERALE	Pag. 10
LE INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE	Pag. 14
LE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE	Pag. 19
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Pag. 23
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN GENERALE E A LIVELLO NAZIONALE	Pag. 23
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO	Pag. 29
IL SINDACATO IN AZIENDA	Pag. 34
I SISTEMI DI RAPPRESENTAZIONE SINDACALE AZIENDALE	Pag. 34
LE GARANZIE PER I COMPONENTI DELLE RSA	Pag. 38
IL DIRITTO DI ASSEMBLEA	Pag. 42
ALTRI DIRITTI SINDACALI	Pag. 44
GLI INCENTIVI NAZIONALI ALLE ASSUNZIONI	Pag. 45

LA DISCIPLINA GENERALE	Pag. 46
INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI	Pag. 47
INCENTIVO OCCUPAZIONE DONNE	Pag. 49
INCENTIVO OCCUPAZIONE LAVORATORI OVER 50 ANNI	Pag. 50
INCENTIVO OCCUPAZIONE LAVORATORI IN NASPI	Pag. 51
INCENTIVO OCCUPAZIONE LAVORATORI IN CIGS	Pag. 52
INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI GENITORI	Pag. 53
INCENTIVO PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITA', PATERNITA' O PARENTALE	Pag. 54
INCENTIVO PER L'OCCUPAZIONE DI SOGGETTI SOTTOPOSTI A PENA O MISURA DI SICUREZZA DETENTIVA	Pag. 55
IL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO	Pag. 56
IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	Pag. 56
IL LAVORO ACCESSORIO	Pag. 63
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE	Pag. 63
IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE	Pag. 67
IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	Pag. 71
LA DISCIPLINA GENERALE	Pag. 71
IL "SISTEMA DUALE"	Pag. 74
L'APPRENDISTATO DI I° LIVELLO	Pag. 75
L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO	Pag. 79

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	Pag. 84
L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA	Pag. 85
ASPETTI PATOLOGICI DELL'APPRENDISTATO	Pag. 87
IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE	Pag. 87
LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	Pag. 88
L'APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE	Pag. 90
LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	Pag. 93
LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO	Pag. 100
LA DISCIPLINA GENERALE	Pag. 100
LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO E DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI	Pag. 104
LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI APPALTO	Pag. 106
LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IN AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI DI INQUINAMENTO	Pag. 107
LA CERTIFICAZIONE DEI REGOLAMENTI INTERNI DI COOPERATIVA	Pag. 108
ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE	Pag. 110
PREMI DI PRODUTTIVITA' E WELFARE AZIENDALE	Pag. 110
L'ASSUNZIONE DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI SOGGIORNANTI IN ITALIA	Pag. 117
I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI EX ART. 7 DELLA LEGGE N. 300 DEL 1970	Pag. 119

IL RICORSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

LA DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina l'istituto della Cassa Integrazione?

La disciplina delle integrazioni salariali è contenuta nel D.Lgs. n. 148 del 2015.

Da quando trova applicazione la normativa di cui sopra?

Il D.Lgs. n. 148 del 2015 trova applicazione ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015.

Quali sono i lavoratori destinatari degli ammortizzatori in esame?

I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato che hanno maturato, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di lavoro effettivo di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Quanto sopra non trova applicazione nel caso di ricorso a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili.

Cosa si intende per evento oggettivamente non evitabile?

L'INPS sul punto ha precisato che per "eventi oggettivamente non evitabili" devono intendersi tutti i "*casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio d'impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore*".

Ai fini del calcolo dell'anzianità di cui sopra sono conteggiati anche i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività, infortunio, maternità obbligatoria?

Sì.

Come viene calcolata l'anzianità aziendale in caso di subentro nell'appalto?

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 148 del 2015, nel caso di passaggio di un lavoratore alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, ai fini del calcolo del requisito in esame deve essere computato tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Cosa si intende per unità produttiva?

La giurisprudenza di legittimità ha qualificato "l'unità produttiva" non come una qualsiasi partizione aziendale nella quale operano uno o più lavoratori ma soltanto come articolazione avente, sotto il profilo funzionale o finalistico, idoneità ad espletare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa della quale costituisce una componente dotata di autonomia tecnica ed organizzativa, sì da rappresentare una struttura distinta dal punto di vista economico, produttivo e spaziale.

Nella nozione di unità produttiva sono compresi anche i cantieri temporanei di lavoro?

No.

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante?

Sì, nei termini di seguito precisati:

- l'apprendista che sia alle dipendenze di un datore di lavoro nei confronti del quale trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie potrà beneficiare dei

suddetti ammortizzatori sociali limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'art. 21, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 148 del 2015;

- nei casi in cui l'impresa – datore di lavoro dell'apprendista – rientri nel campo di applicazione delle integrazioni salariali sia ordinarie sia straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante potrà beneficiare esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

Cosa comporta la sospensione/riduzione dell'orario di lavoro dell'apprendista per effetto del ricorso agli ammortizzatori sociali in esame?

Il periodo di apprendistato dovrà essere prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita dall'apprendista.

Qual è la misura del trattamento di integrazione salariale che spetta al dipendente?

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore ed il limite dell'orario contrattuale.

L'importo del trattamento sopra descritto non potrà, tuttavia, superare determinati massimi mensili, che vengono annualmente rivalutati.

I massimali mensili di cui sopra trovano applicazione in caso di ricorso al “Contratto di Solidarietà”?

Sì, tenuto conto che oggi il Contratto di Solidarietà costituisce una causale dell'integrazione salariale straordinaria.

Il lavoratore ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione?

No.

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce, in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia?

Dipende dal momento in cui si è verificato l'insorgere della malattia.

Sul punto l'INPS, con propria circolare n. 82 del 16 giugno 2009, ha precisato che:

- nel caso in cui la malattia sia stata contratta durante la sospensione a zero ore del rapporto di lavoro, l'indennità di malattia non sostituisce l'integrazione salariale, della quale il lavoratore continuerà pertanto a beneficiare;
- nel caso in cui lo stato di malattia preceda l'inizio della sospensione del rapporto di lavoro è necessario distinguere tra due ulteriori ipotesi:
 - se la totalità del personale in forza presso l'ufficio, il reparto, la squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche questi entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
 - qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza presso l'ufficio, il reparto, la squadra o simili cui il lavoratore appartiene, questi continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Il regime appena indicato trova applicazione in riferimento al trattamento di Cassa Integrazione Guadagni sia ordinaria, sia straordinaria.

Qual è la durata massima di ricorso al trattamento ordinario ed a quello straordinario di integrazione salariale?

Per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatta eccezione per quanto riguarda la durata dei

trattamenti per la causale “Contratto di Solidarietà”, che viene computata nella misura della metà, per la parte non eccedente i 24 mesi, e per intero, per la parte eccedente.

Ai fini del conteggio della durata massima di accesso agli istituti in esame, i periodi di integrazioni salariali fruiti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148 del 2015 concorrono al raggiungimento del limite dei 24 mesi?

No.

Con riferimento alle imprese industriali e artigiane del settore edile, qual è la durata massima di ricorso al trattamento ordinario e a quello straordinario di integrazione salariale?

Per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Come deve essere calcolato il “quinquennio mobile”?

Per le domande di CIG presentate a far data 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del D.lgs n. 148 del 2015) il quinquennio dovrà essere computato andando a ritroso di 5 anni a decorrere dalla data di presentazione della domanda di CIG.

Sul punto si ricorda, come precisato dall'INPS, che “il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015”.

LE INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Quali sono le aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIGO?

La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;

- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. n. 602 del 1970;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Per quali causali è possibile fare ricorso alla CIGO?

Premesso che la CIGO è uno strumento utilizzabile solamente nelle crisi di natura transitoria e temporanea, compatibili con la futura ripresa dell'attività produttiva, il ricorso alla stessa è giustificato in presenza di una delle seguenti causali:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- situazioni temporanee di mercato.

Le aziende soggette a cicliche contrazioni dell'orario di lavoro in periodi ricorrenti, causate da particolari caratteristiche del processo produttivo, non sono ammesse all'intervento di CIGO durante tali soste, siano o meno le stesse a carattere stagionale.

E' possibile ottenere la CIGO se l'azienda che la richiede è mono-committente?

Sì. Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la situazione di mono-committenza – intesa come organizzazione aziendale che lega in maniera esclusiva la produzione di un'azienda ad un'altra – non preclude di per sé la possibilità di ottenere la CIGO.

E' possibile ottenere la CIGO in caso di sospensione dei lavori ordinata dal committente nell'ambito di un rapporto di appalto?

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che in linea di massima la CIGO non spetta se la sospensione dell'attività lavorativa ha la caratteristica della prevedibilità (es. è già contemplata nel capitolato di appalto e quindi connessa al rischio d'impresa, risultando con ciò riconducibile ai rapporti intercorrenti tra le parti), mentre può essere concessa in caso di circostanze del tutto imprevedibili, caso fortuito o forza maggiore.

Analogamente, nel settore edile, la CIGO è ottenibile quando la sospensione non deriva da necessità di variare i progetti originari o di ampliare gli stessi per esigenze della committenza sopraggiunte in corso d'opera (es. ampliamento dei lavori per l'utilizzo dei ribassi delle basi d'asta, modifiche progettuali, necessità di provvedere a nuovi calcoli ecc.).

E' previsto un limite di durata massimo di ricorso alla CIGO?

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

Il limite di durata deve essere calcolato nell'ambito del quinquennio mobile.

Ai fini del calcolo del limite di durata delle 52 settimane devono essere conteggiati anche i periodi di CIGO ai quali è stato fatto ricorso prima del 24 settembre 2015?

Sì.

L'impresa che abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria può presentare una nuova domanda per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa?

Sì, a condizione che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

Qual è il numero massimo di ore di CIGO che possono essere autorizzate?

Non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

L'introduzione di questo limite da parte dell'art. 12, comma 5, D.Lgs. n. 148 del 2015 comporta che, in caso sia necessario sospendere a zero ore tutti i dipendenti dell'unità produttiva, la durata massima del trattamento fruibile scenda a 34,6 settimane (pari a 1/3 di 104 settimane) nel biennio mobile.

Per il calcolo del limite di cui sopra si deve fare riferimento all'orario effettivamente svolto dal dipendente interessato alla CIGO?

No, si deve fare riferimento all'orario contrattuale.

La domanda di ricorso alla CIGO a chi deve essere presentata?

La domanda deve essere presentata all'INPS in via telematica.

Qual è il termine entro il quale l'azienda deve presentare la domanda di CIGO?

Entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'attività lavorativa.

Se la scadenza del termine di cui sopra cade in un giorno festivo?

La domanda di CIGO deve essere presentata all'INPS entro il primo giorno non festivo.

Il termine di cui sopra è perentorio?

Sì.

Il termine in esame deve essere rispettato anche per le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili?

No, per questa fattispecie il termine coincide con la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Quali sono le conseguenze derivanti dall'omessa o tardiva presentazione della domanda di CIGO?

L'integrazione salariale non spetterà per periodi anteriori di 1 settimana rispetto alla data di presentazione.

Se dall'omessa o tardiva presentazione della domanda dovesse derivare, a danno dei lavoratori, la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa sarebbe tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Cosa deve essere indicato nella domanda di CIGO?

Nella domanda di concessione devono essere indicati:

- la causa della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro;
- la sua presumibile durata;
- i nominativi dei lavoratori interessati;
- le ore richieste.

In base all'art. 2 del D.Lgs. n. 148 del 2015 l'azienda deve allegare alla domanda una relazione tecnica dettagliata illustrante le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, la fondatezza delle previsioni di ripresa dell'attività produttiva.

Qual è l'organo competente a decidere sulla concessione dell'integrazione salariale in esame?

La sede dell'INPS competente territorialmente.

A far data 1° gennaio 2016 sono state, infatti, abrogate le Commissioni Provinciali INPS.

E' ammesso il ricorso contro l'eventuale provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale?

Sì, è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al Comitato di cui all'art. 25 della Legge n. 88 del 1989.

LE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Quali sono le aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIGS?

La disciplina delle integrazioni salariali straordinarie e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese a condizione che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- imprese artigiane che procedano alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, ammesse a loro volta al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, ammesse a loro volta al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- imprese di vigilanza.

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese a

condizione che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

Infine, la disciplina in esame e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle seguenti categorie di imprese:

- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da esse derivate;
- imprese del sistema aeroportuale;
- partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Il limite dimensionale dei 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di CIGS, come deve essere calcolato in caso di trasferimento di azienda?

Nel caso di richieste di CIGS presentate prima che siano trascorsi 6 mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del trasferimento.

Un'impresa può richiedere il ricorso alla CIGS nel caso in cui abbia già fatto richiesta, per la medesima unità produttiva, per i medesimi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, dell'intervento ordinario di integrazione salariale?

No. Al riguardo è stato confermato il principio contenuto all'art. 1, comma 11, della Legge n. 223 del 1991.

Quali sono le causali di ricorso alla CIGS?

L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- riorganizzazione aziendale. L'INPS ha precisato che rientrano in questa causale le ipotesi di ristrutturazione e conversione aziendale (art. 1, Legge. n. 223 del 1991);

- crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- Contratto di Solidarietà.

E' possibile fare ricorso ai Contratti di Solidarietà c.d. di "Tipo B" ex Legge n. 236 del 1993 (art. 5 commi 5, 7 e 8)?

No, questa tipologia è stata soppressa a decorrere dal 1° luglio 2016.

E' previsto dalla normativa vigente il riconoscimento della CIGS conseguente alla ammissione a procedure concorsuali (art. 3, Legge n. 223 del 1991)?

No, l'art. 2, comma 70, della Legge n. 92 del 2012 (c.d. Legge Fornero) ha abrogato l'istituto a far data 1° gennaio 2016.

Resta ovviamente inteso che, dalla suddetta data, nel caso in cui l'impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio d'impresa – ove sussistano i presupposti – la fattispecie potrà rientrare nell'ambito delle altre causali previste di ricorso alla CIGS, sopra esaminate.

Qual è la durata massima di ricorso alla CIGS per causale "Riorganizzazione aziendale"?

Relativamente a ciascuna unità produttiva la durata massima di ricorso è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Qual è la durata massima di ricorso alla CIGS per causale "Crisi aziendale"?

Relativamente a ciascuna unità produttiva la durata di ricorso alla CIGS per crisi aziendale è di 12 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Una nuova domanda può essere proposta solo dopo che sia passato un periodo pari a 2/3 del periodo concesso in precedenza.

Sono previste deroghe al limite temporale dei 12 mesi in relazione al ricorso alla CIGS per causale "Crisi aziendale"?

Sì. Nel limite delle risorse ancora disponibili per gli anni 2017 e 2018 può essere autorizzato – sino a un limite massimo rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi e previo

accordo stipulato in sede governativa – un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora, all’esito del programma di crisi aziendale, l’impresa cessi l’attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell’azienda e di conseguente riassorbimento occupazionale (art. 21 D.Lgs. n. 148 del 2015).

Qual è la durata massima di ricorso alla CIGS per causale “Contratto di Solidarietà”?

Con riferimento a ciascuna unità produttiva l’integrazione può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

In conseguenza del fatto che – per la parte non eccedente i 24 mesi – il periodo di solidarietà va computato nella misura della metà (e per intero per la parte eccedente), il Contratto di Solidarietà può durare fino a 36 mesi.

Si ricorda che, in ogni caso, i limiti di durata di cui sopra devono essere posti in relazione alla durata massima complessiva fissata per il trattamento di integrazione salariale in generale (24 mesi nel quinquennio mobile o 36 in caso di ricorso al Contratto di Solidarietà).

Per le causali “Riorganizzazione aziendale” e “Crisi aziendale” è previsto un limite massimo di ore che possono essere autorizzate?

Sì, il limite è pari all’80% delle ore lavorabili nell’unità produttiva nell’arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Per la causale “Contratto di Solidarietà” è previsto un limite massimo di ore che possono essere autorizzate?

La percentuale di riduzione complessiva dell’orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell’arco dell’intero periodo coperto dal Contratto di Solidarietà.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che questa previsione va riferita alla *“media di riduzione [riduzione media] nell’arco dell’intero periodo per ciascun lavoratore”*.

Con riferimento alla causale “Riorganizzazione aziendale”, quali requisiti deve avere il piano di intervento finalizzato a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva?

Il programma di riorganizzazione aziendale deve essere finalizzato ad un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori.

In caso di CIGS per causale “Crisi aziendale” quali requisiti deve avere il piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni?

Il piano deve contenere gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN GENERALE E A LIVELLO NAZIONALE

Quali sono le c.d. fonti di diritto nel diritto del lavoro italiano?

1. La Costituzione e le altre Leggi Costituzionali;
2. In forza dell'art. 11 della Costituzione, le norme dell'ordinamento comunitario (segnatamente i Regolamenti, che sono direttamente applicabili, e le Direttive, che necessitano di essere recepite con atti interni);
3. Le Leggi ordinarie, gli altri atti aventi forza di Legge (Decreti Legge e Decreti Legislativi) e le Leggi regionali nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 117 della Costituzione;
4. I Regolamenti (governativi, ministeriali, ecc.) e le altre fonti secondarie;
5. Gli usi e le consuetudini.

Il contratto collettivo è una fonte del diritto?

A seguito della mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione, i contratti collettivi attuali hanno natura privatistica e sono vincolanti solo per le parti stipulanti o per coloro che comunque ne vogliono recepire il contenuto.

Per questo il contratto collettivo attuale – detto anche “post-corporativo” o “di diritto comune” – non costituisce in senso proprio una fonte del diritto, non essendo dotato di efficacia *erga omnes*, ossia della capacità di vincolare la totalità dei lavoratori e dei datori di lavoro. Ciò non toglie che – una volta ritenuto applicabile – esso svolga tuttavia un ruolo assimilabile a quello della Legge nella regolazione dei rapporti di lavoro; ciò avviene tipicamente – ma non solo – quando la stessa Legge contenga un rinvio espresso alla contrattazione collettiva, come pure quando si abbia un vuoto normativo, ossia l'assenza di una regolamentazione legale.

Il contratto di lavoro individuale è una fonte del diritto?

Il contratto di lavoro individuale non costituisce una fonte del diritto ma – in forza dell'art. 1372 del Codice Civile, che disciplina l'efficacia dei contratti in generale – ha forza di Legge tra le parti; tale efficacia si estende anche al contratto collettivo, ovviamente nei casi in cui quest'ultimo sia applicabile a quello specifico rapporto di lavoro.

Cosa sono gli “usi aziendali”?

Gli usi aziendali rappresentano un comportamento datoriale reiterato nel tempo attraverso il quale venga riconosciuto spontaneamente e in via continuativa a tutti i dipendenti – ovvero a ristrette e omogenee categorie di lavoratori – un trattamento di miglior favore non previsto né dalla contrattazione collettiva né dai contratti individuali di lavoro.

A quale genere di usi appartengono gli usi aziendali?

Non esiste in materia un univoco orientamento di dottrina e giurisprudenza. Secondo un primo orientamento gli usi aziendali andrebbero ricompresi nella categoria degli usi negoziali e, in forza dell'art. 1340 cod. civ., si dovrebbero intendere inseriti nel contratto individuale di lavoro ove non risulti che non sono stati voluti dalle parti.

Secondo un orientamento più recente gli usi aziendali andrebbero invece ricondotti alla categoria degli usi normativi, con la conseguenza che, in base al combinato disposto degli artt. 8 preleggi, 2078 e 1374 cod. civ., essi:

- si applicherebbero in mancanza di disposizioni legislative, regolamentari e di contratto collettivo ovvero solo se richiamati espressamente da queste ultime;
- se più favorevoli al lavoratore, prevarrebbero sulle norme dispositive di Legge;
- non prevarrebbero sui contratti individuali di lavoro;
- integrerebbero gli effetti del contratto individuale di lavoro anche se non espressamente richiamati.

I contratti collettivi possono derogare *in peius* agli usi aziendali?

La risposta dipende dalla qualificazione degli usi: no, secondo il primo orientamento giurisprudenziale illustrato al punto precedente; sì, secondo il più recente orientamento pure illustrato al punto precedente.

Il contratto individuale di lavoro può derogare *in peius* agli usi aziendali?

Sì, anche mediante la sottoscrizione di un accordo tra le parti successivo all'assunzione.

La giurisprudenza è una fonte del diritto?

La giurisprudenza non costituisce una fonte del diritto in senso tecnico. Essa però svolge un ruolo fondamentale in quanto, occupandosi della effettiva applicazione delle singole disposizioni ai casi concreti, fornisce la loro corretta interpretazione.

Quale fonte del diritto garantisce una tutela minima al lavoratore?

A livello gerarchicamente apicale, già la stessa Costituzione, agli artt. 36 e 37, stabilisce alcuni principi che garantiscono al lavoratore una tutela minima in materia di retribuzione, orario di lavoro, parità di genere e lavoro dei minori.

In generale, poi, tutta la legislazione lavoristica è ispirata al principio della protezione del soggetto presuntivamente “debole” all’interno del rapporto, ossia del lavoratore. Da questo punto di vista è particolarmente significativo il principio del c.d. *favor*, secondo il quale – in linea di massima – la Legge può essere modificata dalla contrattazione, sia collettiva sia individuale, solo in senso più favorevole al lavoratore; lo stesso vale per i rapporti tra contratto collettivo e contratto individuale.

Come può essere definita la “contrattazione collettiva”?

Il processo di negoziazione tra i datori di lavoro e le loro associazioni di categoria, da un lato, ed i lavoratori sindacalmente organizzati, dall’altro.

Qual è il prodotto della contrattazione collettiva?

La definizione di una regolamentazione riguardante sia i rapporti tra le parti stipulanti (c.d. “parte obbligatoria”) sia i rapporti individuali di lavoro (c.d. “parte normativa”). L’accordo così raggiunto è noto come “contratto collettivo”.

Quali sono i livelli della contrattazione collettiva?

Fermo restando che gli assetti della contrattazione collettiva sono definiti dalle stesse organizzazioni sindacali e che, di converso, la legge non potrebbe intervenire in materia stante il principio di libertà di organizzazione sindacale di cui all’art. 39 della Costituzione, l’attuale regime – definito nell’ambito di intese sindacali interconfederali – prevede che la contrattazione collettiva si articoli sui livelli:

- interconfederale (accordi raggiunti tra Confederazioni sindacali);
- nazionale (accordi raggiunti tra Federazioni sindacali di settore);
- territoriale (accordi raggiunti tra Federazioni sindacali locali);

- aziendale (accordi raggiunti tra singole aziende e rappresentanze sindacali).

Come sono definiti i contratti collettivi che vengono stipulati oggi in Italia?

Come accennato, i contratti collettivi attuali sono definiti come “contratti di diritto comune” o anche “post-corporativi”: sono, quindi, espressione del potere di autoregolamentazione che il nostro ordinamento giuridico riconosce ai soggetti privati e sono tendenzialmente regolati alla disciplina dettata dal Codice Civile per i contratti in generale (art. 1321 ss. cod. civ.).

Come viene normalmente strutturato un contratto collettivo?

Come accennato più sopra, all’interno di un contratto collettivo è possibile di solito individuare:

- la parte c.d. “normativa”, che disciplina i diritti e doveri dei lavoratori, inclusi gli aspetti relativi al loro trattamento economico. Tali clausole hanno, quindi, la funzione di predeterminare il contenuto minimo – derogabile solo *in melius* – dei contratti di lavoro stipulati a livello individuale;
- la parte c.d. “obbligatoria”, che vincola solo i soggetti stipulanti il contratto, rispetto ai quali determina il sorgere di diritti, obblighi e procedure per la gestione dei rapporti reciproci (ad esempio: obblighi di informazione o di consultazione su date materie).

Le c.d. “clausole di tregua sindacale” si collocano nella parte obbligatoria del CCNL?

Sì, unitamente a tutte quelle clausole finalizzate a tutelare le organizzazioni sindacali nello svolgimento delle proprie funzioni.

Qual è lo scopo delle clausole di tregua sindacale?

Quello di garantire la c.d. pace sindacale – ossia la moratoria rispetto ogni attività di autotutela – durante la fase delle trattative precedenti l’approvazione del nuovo contratto.

Che cosa sono le c.d. “clausole di amministrazione”?

Quelle che disciplinano e regolamentano le procedure conciliative e di arbitrato finalizzate alla definizione di eventuali controversie relative all'applicazione del contratto collettivo.

Che cosa sono le c.d. “clausole istituzionali”?

Quelle che prevedono l'istituzione di organismi paritetici voluti dalle parti firmatarie del contratto (es. enti, organismi o fondi bilaterali).

Le clausole di amministrazione e le clausole istituzionali sono clausole obbligatorie del CCNL ?

Esse rientrano nella parte obbligatoria del contratto ed introducono obblighi in capo alle stesse parti stipulanti.

Quali sono i criteri da utilizzare nell'interpretare le clausole dei contratti collettivi nazionali?

Secondo il prevalente orientamento dottrinale e giurisprudenziale l'interpretazione del contratto collettivo deve essere condotta applicando i criteri dettati in generale dall'art. 1362 del Codice Civile, in base al quale: *“nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto”*.

E' ammessa l'interpretazione analogica (ex art. 12 comma 2 preleggi del Codice Civile) di un contratto integrativo aziendale?

No.

A chi è riconosciuto il diritto di individuare il contratto collettivo nazionale di lavoro da applicare in azienda?

Il contratto collettivo da applicare è deciso di norma dall'imprenditore, tenendo in genere presente l'attività esercitata dall'azienda e/o l'eventuale affiliazione dell'impresa ad una associazione datoriale.

Non esiste però alcun obbligo al riguardo. E' quindi consentito all'imprenditore non applicare nessun contratto collettivo, benché questa scelta possa avere alcuni inconvenienti (ad esempio comportare il mancato accesso a dati benefici di legge, l'impedimento alla possibilità di contrattare con la pubblica amministrazione, ecc.). Analogamente, è pure consentito all'imprenditore applicare un contratto collettivo destinato ad un settore produttivo diverso da quello nel quale l'azienda opera in concreto. Si tratta di una forma di manifestazione del principio di libertà sindacale garantito dalla Costituzione.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO

Qual è la funzione del contratto di secondo livello (aziendale o territoriale)?

Il contratto collettivo di secondo livello – chiamato nella prassi anche contratto collettivo decentrato o integrativo – ha anzitutto la funzione di completare la disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale di categoria adattandola alle specificità dei diversi contesti territoriali o aziendali e dettando una regolazione uniforme dei rapporti di lavoro con riferimento a tutti i dipendenti di un dato territorio, di una data azienda o di una determinata parte di essa.

Il rapporto tra contratto collettivo di primo livello e di secondo livello è tradizionalmente molto controverso. In linea di massima si ritiene che la contrattazione di secondo livello possa intervenire negli ambiti e negli spazi lasciati dalla contrattazione di primo livello, secondo un modello che riconosce quindi alla prima fonte una maggior rilevanza.

Va però ricordato che, con un provvedimento ritenuto rivoluzionario – l'art. 8 della l. n. 148 del 2011 – il Legislatore è intervenuto in materia rivedendo profondamente i rapporti tra le fonti legali e quelle contrattuali. In particolare si è previsto che la contrattazione di

secondo livello possa realizzare, nelle materie elencate al punto che segue, specifiche intese vincolanti nei confronti di tutti i lavoratori interessati – ossia dotate di efficacia *erga omnes* – e capaci di derogare anche in senso peggiorativo rispetto a quanto disponga la Legge stessa e la contrattazione nazionale. In altri termini, a certe condizioni si consente alla contrattazione di secondo livello – detta anche “di prossimità” – di ridurre gli *standard* protettivi fissati dalla Legge e dai contratti collettivi di primo livello. Per avere tali effetti le intese devono essere sottoscritte, sulla base di un criterio maggioritario, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di Legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Quali materie possono essere disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale)?

Come accennato, la contrattazione collettiva di secondo livello solitamente disciplina le materie a essa specificamente demandate dalla contrattazione di livello nazionale, entro i limiti e nel rispetto dei criteri previsti dai CCNL.

L'art. 8 della l. n. 148 del 2011 ha tuttavia previsto che – fermo restando il rispetto della Costituzione, della normativa comunitaria e delle convenzioni internazionali sul lavoro – la contrattazione collettiva di secondo livello possa derogare alla disciplina stabilita sia dalla Legge sia dalla contrattazione di livello nazionale nelle seguenti materie:

- impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- mansioni del lavoratore, classificazione ed inquadramento del personale;
- contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- disciplina dell'orario di lavoro;
- modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative e le partite IVA;

- trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

La contrattazione di prossimità così introdotta deve poi essere finalizzata ai seguenti obiettivi:

- forme di garanzia per una maggiore occupazione e una maggiore qualità dei contratti di lavoro;
- modalità di partecipazione dei lavoratori nell'impresa;
- emersione del lavoro irregolare;
- modalità di incremento della competitività e del salario (aziendale e/o territoriale);
- gestione delle crisi aziendali o occupazionali;
- investimenti in azienda ed avvio di nuove attività;
- organizzazione del lavoro e della produzione.

Il contratto collettivo aziendale deve essere obbligatoriamente redatto in forma scritta?

No, almeno in linea teorica. La giurisprudenza ha infatti affermato che alla contrattazione collettiva è applicabile il principio generale di libertà della forma desumibile dal combinato disposto degli artt. 1325 e 1350 cod. civ. Sulla base di tale orientamento, pertanto, l'accordo aziendale è valido anche se non stipulato per iscritto. Resta comunque chiaro che la forma scritta sembra di fatto indispensabile almeno al fine di avere evidenza – anche ai fini probatori, in giudizio – di quanto convenuto tra le parti.

Quali requisiti deve avere un contratto collettivo aziendale?

I requisiti necessari di un contratto collettivo sono i medesimi previsti per i contratti in generale dall'art. 1325 cod. civ.:

- l'accordo delle parti;
- la causa;
- l'oggetto;
- la forma – come accennato – non è richiesta a pena di nullità, benché sia nei fatti indispensabile.

Il contratto collettivo aziendale può essere a tempo indeterminato?

Sì. Ciò accade non solo quando ciò è esplicitamente convenuto, ma anche in tutti i casi in cui le parti non hanno indicato una scadenza.

Gli effetti di un contratto collettivo aziendale stipulato a tempo indeterminato perdurano nel tempo senza limiti?

No. Secondo il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto sancito dall'art. 1375 cod. civ. e stante la naturale temporaneità dei vincoli contrattuali, alle parti firmatarie del contratto aziendale deve essere riconosciuta la possibilità di farne cessare l'efficacia, previo recesso con preavviso.

In caso di successione di contratti collettivi aziendali nel tempo è ammessa la modifica *in peius* della disciplina contrattuale da parte di quelli più recenti?

Sì. Secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, nell'ipotesi di successione fra contratti collettivi il regime previgente non è suscettibile di essere conservato secondo il principio di prevalenza del trattamento più favorevole, non potendosi ritenere definitivamente acquisito al patrimonio del lavoratore.

Un limite a quanto sopra è rappresentato, tuttavia, dall'ipotesi in cui la disposizione del contratto collettivo sia stata espressamente recepita nel contratto individuale. In tale ultimo caso si renderà necessario un accordo individuale modificativo.

Le clausole del contratto collettivo sostituiscono *ex lege* le clausole del contratto individuale eventualmente difformi?

Sì, nel solo caso in cui prevedano un trattamento di miglior favore per il dipendente.

E' ammesso il recesso dal contratto collettivo aziendale?

Il contratto collettivo aziendale, in quanto contratto di diritto comune, è soggetto alle normali regole civilistiche anche in materia di recesso, con la conseguenza che – in caso di contratto stipulato a termine – esso può essere esercitato solo ove previsto dal contratto medesimo, ovvero per giusta causa. Viceversa, rispetto al contratto collettivo a tempo indeterminato, i principi civilistici a tutela della libertà negoziale consentono sempre la facoltà di recesso con preavviso, anche ove non espressamente pattuita.

L'atto di recesso dal contratto collettivo aziendale è sottoposto a vincoli formali?

Secondo l'orientamento prevalente l'atto di recesso deve essere posto in essere mediante una dichiarazione - e non un mero comportamento concludente - avente la medesima forma del contratto da cui si recede.

La parte che recede unilateralmente dal contratto collettivo aziendale è obbligata a indicare le motivazioni del recesso?

No, in caso di recesso da un contratto stipulato a tempo indeterminato (c.d. "recesso ordinario"). In caso di recesso da un contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine (c.d. "recesso straordinario"), occorre far riferimento alle previsioni del contratto medesimo e, di regola, il recesso *ante tempus* è ammesso solo in presenza di una giusta causa.

Il recesso scioglie il vincolo contrattuale?

Sì, in base alle normali regole civilistiche. Peraltro, nell'ambito del diritto sindacale, il recesso ha la funzione non tanto di estinguere definitivamente il pregresso rapporto giuridico tra le parti quanto quella di intervenire sulla vigente disciplina contrattuale al fine di modificarla.

La parte che intende recedere dal contratto collettivo deve dare un preavviso?

In base ai principi generali del diritto la parte che intende recedere deve sempre dare all'altra un "congruo preavviso", anche laddove questo non sia espressamente previsto.

Cosa si intende per "congruo preavviso"?

La giurisprudenza ritiene che il preavviso debba essere ragionevolmente adeguato alla natura del rapporto.

IL SINDACATO IN AZIENDA

I SISTEMI DI RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

Quali sistemi di rappresentanza sindacale sono presenti nelle imprese industriali e del terziario con più di 15 dipendenti?

In ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nei quali siano occupati più di 15 dipendenti ovvero nelle imprese che, nell'ambito dello stesso Comune, occupano più di 15 dipendenti possono essere costituite, ad iniziativa dei lavoratori, Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).

La contrattazione collettiva ha poi previsto la possibilità di costituire Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), ritenute uno strumento più efficace delle singole RSA.

Cosa si intende per “impresa” ai fini del quesito che precede?

L'art. 35 della Legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) fa espressamente riferimento alle “imprese” industriali, commerciali e agricole. Sono pertanto esclusi dal campo di applicazione della disposizione, *a contrariis*, i datori di lavoro non imprenditori.

Come deve essere effettuato il computo del personale al fine del raggiungimento del limite dimensionale dei 15 dipendenti?

Come precisato dalla giurisprudenza, è necessario fare riferimento ai lavoratori in forza assumendo come parametro le “*medie e normali esigenze produttive dell'azienda*”.

Ai fini del calcolo di cui sopra, come devono essere computati i lavoratori assunti con contratto di lavoro *part-time*?

I lavoratori assunti con contratto a tempo parziale devono essere computati in misura proporzionale al loro orario di lavoro contrattuale.

E i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato?

L'art. 27 del D.Lgs. n. 81 del 2015 stabilisce che, salvo diversa previsione, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Come viene costituita una RSA in azienda?

Ogni RSA viene costituita su iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, o che comunque abbiano partecipato attivamente alla negoziazione degli stessi contratti. Nella prassi quindi ogni RSA viene costituita dagli iscritti a ciascuna singola sigla sindacale o designata tra i medesimi.

Come viene costituita una RSU in azienda?

La RSU viene costituita attraverso un'elezione a suffragio universale fra liste concorrenti con voto personale e segreto dei lavoratori.

Qual è il *quorum* richiesto per la validità delle elezioni delle RSU?

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Quali sono le conseguenze del mancato raggiungimento del *quorum* richiesto?

La Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione.

A quali categorie di lavoratori è riconosciuto il diritto di voto?

Agli apprendisti, agli operai, agli impiegati e ai quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

I lavoratori assunti con contratto a termine hanno diritto di voto?

Sì, se prestano la propria attività al momento del voto.

Fino a quanti candidati può avere una lista?

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

Quanti componenti ha una RSU?

- Tre componenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- Tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- Tre componenti, in aggiunta al numero di cui al punto precedente, ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

Quanto durano in carica i componenti della RSU?

I componenti della RSU restano in carica per 3 anni.

Al termine del triennio i componenti della RSU decadono automaticamente?

Sì.

Un componente della RSU conserva la propria carica nel caso in cui venga meno il collegamento con la lista che lo ha candidato?

No, in quanto, secondo la prevalente interpretazione, un componente della RSU si deve ritenere inscindibilmente collegato – attraverso la lista – all'organizzazione sindacale che lo ha eletto, in base ad un rapporto assimilabile alla figura del mandato.

Quali sono le conseguenze derivanti dal cambio di appartenenza sindacale di un componente della RSU?

La decadenza dalla carica e la sostituzione del componente con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza.

Cosa avviene in caso di dimissioni di un componente della RSU?

Il componente dimissionario sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Quali sono gli effetti delle dimissioni di un numero di componenti la RSU superiore al 50% della stessa?

Si ha la decadenza della RSU, con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo.

Come vengono prese le decisioni della RSU sulle materie di sua competenza ?

A maggioranza.

LE GARANZIE PER I COMPONENTI DELLE RSA

Quali garanzie prevede la Legge a favore dei dirigenti delle RSA affinché possano svolgere senza indebite pressioni il proprio mandato?

L'art. 22 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) prevede che il trasferimento dei dirigenti delle RSA possa essere disposto solo previo nulla-osta delle associazioni sindacali di appartenenza. La giurisprudenza è solita affermare che tale garanzia riguardi i lavoratori che – a prescindere dalla qualificazione meramente nominalistica della posizione rivestita all'interno dell'organismo sindacale – svolgano, per le specifiche funzioni da essi espletate, un'attività tale da poter essere considerati responsabili della conduzione della rappresentanza sindacale.

Esiste altresì una particolare forma di tutela che consente la reintegrazione in via d'urgenza del dirigente sindacale che sia stato licenziato per ragioni ritenute dal giudice irrilevanti o non sufficientemente provate.

Qual è la funzione dei permessi sindacali retribuiti spettanti ai dirigenti delle RSA?

I permessi sindacali retribuiti hanno la funzione di assicurare ai rappresentanti dei lavoratori il libero e pieno esercizio del mandato ricevuto, senza che l'espletamento delle proprie funzioni sindacali possa in alcun modo essere disincentivato dalla perdita della retribuzione relativa al tempo impiegato nello svolgimento dei compiti inerenti alla posizione rivestita.

A chi spettano questi permessi sindacali?

Spettano ai dirigenti della RSA e comunque ai lavoratori che, a prescindere dalla loro qualificazione meramente formale, svolgano un'attività tale da poterli far considerare responsabili della conduzione della Rappresentanza. Laddove siano costituite in azienda le RSU, i singoli componenti di queste ultime subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità del diritto ai permessi.

Quante ore di permesso sindacale spettano?

L'art. 23 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) fissa il numero di ore fruibili a titolo di permessi retribuiti da parte dei dirigenti sindacali aziendali nella misura di 1 all'anno per ogni dipendente nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti e di 8 al mese nelle altre ipotesi. Tali limiti minimi fissati dal Legislatore sono però derogabili in senso migliorativo dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro può negare la fruizione di tali permessi?

No. La fruizione dei permessi sindacali ex art. 23 Legge n. 300 del 1970 è subordinata solo alla previa tempestiva comunicazione al datore di lavoro (di regola almeno 24 ore prima). Tale comunicazione deve essere effettuata al fine di portare a conoscenza del datore di lavoro l'intenzione del lavoratore di esercitare il proprio diritto, e non già al fine di ottenere dal datore di lavoro stesso provvedimenti concessivi o autorizzativi. Non è pertanto necessario che nella comunicazione inviata al datore di lavoro siano indicate le specifiche ragioni per cui il permesso viene richiesto.

Qual è la funzione dei permessi non retribuiti spettanti ai dirigenti di RSA?

La funzione dei permessi non retribuiti, disciplinati dall'art. 24 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970), è quella di garantire e favorire la creazione ed il miglioramento di un collegamento esterno tra i dirigenti sindacali aziendali – ossia interni – e la organizzazione di appartenenza; servono quindi a permettere la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

Il datore di lavoro può negare la fruizione di tali permessi?

No. La disposizione di cui all'art. 24 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) configura un vero e proprio diritto soggettivo a favore del lavoratore interessato, il cui esercizio non risulta in alcun modo condizionato da interventi discrezionali di contenuto concessivo o autorizzativo da parte del datore di lavoro. L'intenzione di usufruire dei permessi deve essere comunicata al datore di lavoro con la necessaria tempestività, di regola almeno 3 giorni prima.

Quante ore di permesso sindacale non retribuito spettano?

In base all'art. 24 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) ciascun dirigente sindacale aziendale ha diritto a permessi non retribuiti per un minimo di 8 giorni all'anno, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati nell'unità produttiva. La contrattazione collettiva può introdurre eventuali trattamenti migliorativi.

Qual è la funzione dei permessi per i dirigenti sindacali che compongono gli organi direttivi provinciali e nazionali delle RSA?

La funzione è quella di permettere la partecipazione di questi lavoratori alle riunioni dei suddetti organi direttivi delle rispettive organizzazioni.

Quante ore di permesso sindacale retribuito spettano?

Si tratta di un aspetto disciplinato dalla contrattazione collettiva, stante l'esplicito rinvio contenuto nell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori.

Il datore di lavoro può negare la fruizione di tali permessi?

No. La disposizione di cui all'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori configura un vero e proprio diritto soggettivo a favore del lavoratore interessato, il cui esercizio non risulta in alcun modo condizionato da interventi discrezionali di concessione o di autorizzazione da parte del datore di lavoro.

Qual è la funzione dell'aspettativa non retribuita per i dirigenti sindacali provinciali e nazionali?

Il periodo di aspettativa serve a consentire ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali l'espletamento delle relative funzioni. La stessa prerogativa è riconosciuta a chi ricopra cariche pubbliche elettive.

Il datore di lavoro può negare la fruizione dell'aspettativa?

No. L'art. 31 dello Statuto dei Lavoratori configura anche a questo riguardo un vero e proprio diritto soggettivo, esercitabile dal lavoratore interessato senza che occorra una manifestazione di volontà da parte del datore di lavoro.

Il periodo di aspettativa ha una durata coincidente con il mandato del lavoratore?

La durata complessiva dell'aspettativa può anche essere frazionata in distinti periodi nel corso del mandato. L'aspettativa non determina oneri economici particolari a carico del datore di lavoro; è però utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità del lavoratore.

IL DIRITTO DI ASSEMBLEA

Qual è la funzione dell'assemblea?

Quella di consentire ai lavoratori, anche non appartenenti al sindacato, di partecipare e discutere materie di interesse sindacale e del lavoro.

Con quali tempistiche deve essere convocata l'assemblea dei lavoratori?

Le modalità di convocazione dell'assemblea sono di norma regolate dal contratto collettivo nazionale applicato in azienda.

Chi può convocare l'assemblea dei lavoratori?

Può farlo la RSA dell'unità produttiva – sia singolarmente, sia congiuntamente – o la RSU dell'unità produttiva.

Quali soggetti possono partecipare all'assemblea?

Possono parteciparvi tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva nonché – previo avviso al datore di lavoro – i dirigenti sindacali esterni. L'assemblea può essere indetta anche per un solo gruppo di lavoratori.

Il diritto di partecipare all'assemblea è riconosciuto anche ai lavoratori sospesi perché collocati in Cassa Integrazione, perché in sciopero o perché in ferie.

Può il datore di lavoro partecipare all'assemblea?

No, a meno che non vi sia stato un espresso invito. Si ritiene che all'assemblea non possano partecipare nemmeno i dirigenti, a meno di specifica richiesta, in ragione della loro posizione di *alter ego* datoriale.

L'assemblea deve essere svolta dopo l'orario di lavoro?

Può essere svolta sia durante sia al di fuori dell'orario di lavoro.

Salve diverse previsioni contrattuali, i lavoratori hanno di norma diritto a dieci ore di assemblea retribuita all'anno da effettuarsi durante l'orario di lavoro.

Nel caso di svolgimento dell'assemblea al di fuori dell'orario di lavoro i dipendenti hanno diritto al trattamento retributivo?

Salvo che sia diversamente pattuito, i dipendenti non hanno diritto al trattamento previsto dall'art. 20 comma 1 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970), avendo liberamente rinunciato a tenere la riunione assembleare durante l'orario di lavoro.

Quali sono i temi che possono essere discussi in assemblea?

L'assemblea ha di norma ad oggetto materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dove si svolge l'assemblea?

I lavoratori possono scegliere il luogo in cui riunirsi nell'ambito dell'unità produttiva in cui prestano la propria opera.

Tuttavia, nel caso in cui il datore di lavoro abbia riservato allo svolgimento delle assemblee un locale idoneo, i lavoratori non possono decidere di riunirsi in locali diversi da quello loro assegnato allo scopo.

ALTRI DIRITTI SINDACALI

Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei componenti della RSA o della RSU spazi idonei per l'affissione di materiale di interesse sindacale e/o del lavoro?

Sì. Si precisa che se nell'unità produttiva esistono più RSA, il datore di lavoro deve mettere a disposizione un apposito spazio per ciascuna di esse.

Nell'ipotesi in cui nell'unità produttiva sia stata costituita una RSU, lo spazio di affissione può essere uno solo.

Quali caratteristiche devono avere i testi e le pubblicazioni affisse?

Le pubblicazioni affisse devono essere inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il materiale da affiggere deve essere preventivamente trasmesso al datore di lavoro?

No.

Il datore di lavoro può rimuovere i documenti affissi dalla RSA/RSU?

No, a meno che il materiale sia stato affisso al di fuori degli appositi spazi.

Possono i lavoratori cedere delle quote della propria retribuzione a favore del sindacato?

Sì.

E' necessario per la cessione di tali quote il consenso del datore di lavoro?

No.

Cosa deve fare il datore di lavoro rispetto a tali quote della retribuzione?

Deve trattenere i contributi sindacali dalla retribuzione erogata al lavoratore e versarli all'organizzazione sindacale indicata dall'interessato. Al datore di lavoro non spetta alcun rimborso o compenso per lo svolgimento di tale attività.

In cosa consistono le c.d. "quote di servizio"?

Consistono nei contributi dovuti a favore delle organizzazioni sindacali previsti dalla contrattazione collettiva e richiesti ai lavoratori, a titolo di concorso nelle spese sostenute per le attività di negoziazione ed eventualmente di stampa e di distribuzione del contratto collettivo.

Come si realizza concretamente tale istituto?

Attraverso una trattenuta sulla retribuzione dei lavoratori.

Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione delle RSA un locale comune?

Sì. In modo permanente se l'unità produttiva occupa almeno 200 dipendenti; in modo temporaneo e previa precisa richiesta se l'unità produttiva ha meno di 200 dipendenti.

L'assemblea può essere legittimamente convocata presso locali esterni all'unità produttiva?

Sì.

LA DISCIPLINA GENERALE

In quali casi non spettano gli incentivi all'assunzione?

Gli incentivi non spettano in tutti i casi in cui l'assunzione:

- viene effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di Legge o dalla contrattazione collettiva ;
- viola il diritto di precedenza nella riassunzione, stabilito dalla Legge o dal contratto collettivo, a favore di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- viene effettuata presso un'unità produttiva – dell'utilizzatore, in caso di somministrazione – presso la quale sia in atto una sospensione dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale. Tale limitazione trova applicazione nei casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione risultano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati al medesimo livello posseduto dai lavoratori sospesi;
- è effettuata da un datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulti con esso in rapporto di collegamento o controllo);
- è effettuata da un datore di lavoro privo del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) ovvero inadempiente rispetto agli obblighi di cui alla parte normativa ed economica dei contratti collettivi nazionali e integrativi, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nei casi in cui per accedere all'incentivo sia richiesto, come presupposto, un incremento occupazionale netto, come deve essere effettuato il relativo calcolo?

Rapportando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno nel mese di riferimento a quello medio dei 12 mesi precedenti (base occupazionale media).

Quali categorie di lavoratori non sono computate nell'incremento occupazionale netto?

I lavoratori assunti in sostituzione di dipendenti in conseguenza di:

- dimissioni volontarie;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- invalidità sopravvenuta o decesso.

Quali sono le conseguenze dell'invio tardivo della comunicazione telematica obbligatoria relativa all'assunzione incentivata o alla trasformazione del rapporto di lavoro, anche in somministrazione?

La perdita della quota di incentivo maturato nella fascia temporale compresa tra l'inizio del rapporto in questione e la data della tardiva comunicazione.

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI

Quali sono le aziende che vi possono fare ricorso?

Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che effettuino assunzioni nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017.

Quali sono i lavoratori destinatari?

Tutti i disoccupati:

- con età compresa tra 16 e 24 anni (i minorenni devono aver assolto al diritto/dovere di istruzione e formazione);
- con età compresa tra 25 e 29 anni iscritti al programma Garanzia Giovani.

Per accedere all'incentivo in esame quali sono le forme contrattuali con le quali il datore di lavoro può procedere all'assunzione del lavoratore?

Si tratta delle seguenti tipologie contrattuali:

- contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione;

- contratto di apprendistato professionalizzante (anche stagionale, se previsto dal CCNL) di durata pari o superiore a 12 mesi;
- contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata iniziale sia pari o superiore a 6 mesi.

A quanto ammonta l'incentivo?

L'agevolazione in esame varia in funzione della tipologia contrattuale utilizzata.

In caso di:

- assunzione con contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di somministrazione e l'apprendistato professionalizzante di durata pari o superiore a 12 mesi), l'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro entro il limite massimo di 8.060 euro, da fruire nell'arco di 12 mensilità a partire dalla data di assunzione;
- assunzione con contratto a tempo determinato (compreso il contratto di somministrazione) di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi, l'incentivo è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro entro il limite massimo di 4.030 euro annui.

L'incentivo è cumulabile con altre agevolazioni di natura contributiva, fiscale o economica?

No.

Per quante volte è possibile beneficiare dell'incentivo in esame per il medesimo lavoratore?

Per un solo rapporto di lavoro. In caso di eventuale proroga di un contratto a tempo determinato è ammessa la richiesta di nuova autorizzazione per il medesimo lavoratore sempre nel rispetto del tetto massimo di 4.030 euro per le assunzioni a tempo indeterminato.

L'incentivo in esame è soggetto alla regola del *de minimis*?

Sì, con l'esclusione del solo caso in cui l'assunzione determini un incremento occupazionale netto (nei limiti di cui all'art. 32 del Regolamento CE n. 651 del 2014).

INCENTIVO OCCUPAZIONE DONNE

Quali sono le aziende che vi possono fare ricorso?

Tutti i datori di lavoro privati.

Quali sono i lavoratori destinatari?

Le donne, di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno:

- 24 mesi;
- 6 mesi, a condizione che si tratti di soggetti:
 - residenti in aree svantaggiate;
 - inseriti in una professione o in un settore economico caratterizzati “*da un’accentuata disparità occupazionale di genere*”.

Per accedere all’incentivo in esame quali sono le forme contrattuali con cui il datore di lavoro può procedere all’assunzione del lavoratore?

Si tratta delle seguenti tipologie contrattuali:

- contratto di lavoro a tempo determinato (compresa la somministrazione);
- contratto di lavoro a tempo indeterminato (compresa la somministrazione);
- trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

A quanto ammonta l’incentivo?

L’agevolazione in esame varia in funzione della tipologia contrattuale utilizzata.

In caso di:

- contratto a tempo determinato, si ha la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi;
- contratto a tempo indeterminato, si ha la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi;
- trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, l’agevolazione contributiva si protrae fino al 18° mese dalla data di assunzione.

L'incentivo in esame è soggetto alla regola del *de minimis*?

No. Il regime del *de minimis* non trova applicazione perché, in base alla normativa europea, l'incentivo in esame rientra tra gli aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati.

INCENTIVO OCCUPAZIONE LAVORATORI OVER 50 ANNI

Quali sono le aziende che vi possono fare ricorso?

Tutti i datori di lavoro privati.

Quali sono i lavoratori destinatari?

I soggetti disoccupati da oltre 12 mesi, di età pari o superiore a 50 anni

Per accedere all'incentivo in esame quali sono le forme contrattuali con le quali il datore di lavoro può procedere all'assunzione del lavoratore?

Si tratta delle seguenti tipologie contrattuali:

- contratto di lavoro a tempo determinato (compresa la somministrazione);
- contratto di lavoro a tempo indeterminato (compresa la somministrazione);
- trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

A quanto ammonta l'incentivo?

L'agevolazione in esame varia in funzione della tipologia contrattuale utilizzata.

In caso di:

- contratto a tempo determinato, si ha la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi;
- contratto a tempo indeterminato, si ha la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi;
- trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, l'agevolazione contributiva si protrae fino al 18° mese dalla data di assunzione.

L'incentivo in esame è soggetto alla regola del *de minimis*?

No. Il regime del *de minimis* non trova applicazione in quanto, in base alla normativa europea, l'incentivo in esame rientra tra gli aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati.

INCENTIVO OCCUPAZIONE LAVORATORI IN NASPI

Quali sono le aziende che vi possono fare ricorso?

Tutti i datori di lavoro privati.

Quali sono i lavoratori destinatari?

I soggetti disoccupati che beneficiano dell'indennità a carico della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi).

Per accedere all'incentivo in esame quali sono le forme contrattuali con cui il datore di lavoro può procedere all'assunzione del lavoratore?

Il lavoratore deve essere assunto con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

A quanto ammonta l'incentivo?

Al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al soggetto disoccupato per il periodo residuo di spettanza.

In quali casi non trova applicazione l'incentivo in esame?

L'incentivo in esame non spetta:

- in caso di riassunzione, da parte del medesimo datore di lavoro, di un lavoratore già licenziato nell'arco temporale dei 6 mesi precedenti (art. 15, comma 6, della Legge n. 264 del 1949);
- se il datore di lavoro che effettua l'assunzione del lavoratore presenta un rapporto di collegamento o controllo, ovvero assetti proprietari coincidenti con l'impresa che lo abbia licenziato, oppure abbia il medesimo assetto proprietario.

L'incentivo in esame è soggetto alla regola del *de minimis*?

Sì.

INCENTIVO OCCUPAZIONE LAVORATORI IN CIGS

Quali sono le aziende che vi possono fare ricorso?

Tutti i datori di lavoro privati, comprese le cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.

Quali sono i lavoratori destinatari?

I lavoratori dipendenti da aziende ammesse all'intervento di CIGS da almeno 6 mesi e beneficiari del trattamento d'integrazione salariale per almeno 3 mesi, anche non continuativi.

Per accedere all'incentivo in esame quali sono le forme contrattuali con le quali il datore di lavoro può procedere all'assunzione del lavoratore?

Il lavoratore deve essere assunto con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

A quanto ammonta l'incentivo?

La contribuzione a carico del datore di lavoro è stabilita in misura pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti. La quota a carico del lavoratore è invece dovuta per intero.

Il datore di lavoro ha inoltre diritto a percepire un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a:

- 9 mesi, per lavoratori fino a 50 anni;
- 21 mesi, per i lavoratori con più di 50 anni;
- 33 mesi, per i lavoratori con più di 50 anni residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.

L'incentivo in esame è soggetto alla regola del *de minimis*?

No. Il regime del de *minimis* non trova applicazione in quanto, in base alla normativa europea, l'incentivo in esame rientra tra gli aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI GENITORI

Quali sono le aziende che vi possono fare ricorso?

- Tutti i datori di lavoro privati, compresi gli Studi professionali;
- Le cooperative, anche per l'assunzione di soci lavoratori;
- Le imprese sociali ex D.Lgs. n. 155 del 2006.

Quali sono i lavoratori destinatari?

I lavoratori con figli minori (anche in affidamento) iscritti nella banca INPS allo scopo dedicata, i quali:

- abbiano un'età non superiore a 35 anni (fino al giorno precedente il compimento del 36° anno di età);
- abbiano almeno un figlio minore (anche in adozione), a prescindere dall'eventuale presenza di altri figli maggiorenni, ovvero siano affidatari di minori;
- siano titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripartito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto od occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa ovvero abbiano cessato uno dei suddetti rapporti e risultino iscritti, durante il periodo di inattività, presso un Centro per l'impiego.

Per accedere all'incentivo in esame, quali sono le forme contrattuali con le quali il datore di lavoro può procedere all'assunzione del lavoratore?

Il lavoratore deve essere assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato anche *part-time*, comprese le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine ancora attivo.

A quanto ammonta l'incentivo?

L'incentivo è pari a 5.000 euro per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata, per un ammontare massimo di 25.000 euro; ogni singolo datore di lavoro può pertanto beneficiare dell'incentivo fino ad un massimo di 5 assunzioni/trasformazioni

A quanto ammontano i fondi stanziati per il finanziamento dell'incentivo in esame?

Per l'incentivo in esame sono stati stanziati 51 milioni di euro. Saranno, pertanto, ammesse al beneficio le assunzioni incentivate in esame fino ad esaurimento delle risorse.

L'incentivo in esame è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti?

Sì.

INCENTIVO PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITA', PATERNITA' O PARENTALE

Quali sono le aziende che vi possono fare ricorso?

Tutte le aziende con meno di 20 dipendenti.

Quali sono i lavoratori destinatari?

I dipendenti in congedo di maternità o paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio e i lavoratori assunti per la loro sostituzione.

Per accedere all'incentivo in esame quali sono le forme contrattuali con le quali il datore di lavoro può procedere all'assunzione del lavoratore?

Il lavoratore deve essere assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per 1 anno dall'accoglienza del minore. L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvi periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

A quanto ammonta l'incentivo?

Le assunzioni in esame danno diritto ad uno sgravio del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL.

INCENTIVO OCCUPAZIONE DI SOGGETTI SOTTOPOSTI A PENA O MISURA DI SICUREZZA DETENTIVA

Quali sono le aziende che vi possono fare ricorso?

Le cooperative sociali, le imprese pubbliche e private.

In particolare:

- per le cooperative sociali, l'incentivo spetta a prescindere dal luogo in cui è svolta l'attività lavorativa dei detenuti o internati (essa potrà, pertanto essere svolta sia all'interno sia all'esterno dell'Istituto di detenzione);
- per le aziende, pubbliche o private, l'incentivo viene riconosciuto solo limitatamente alle persone impiegate nelle attività lavorative che si svolgono all'interno degli Istituti penitenziari.

Quali sono i lavoratori destinatari?

I soggetti detenuti o internati, anche ammessi al lavoro esterno, ovvero semiliberi, provenienti dalla detenzione o internati semiliberi.

Per accedere all'incentivo in esame quali sono le forme contrattuali con le quali il datore di lavoro può procedere all'assunzione del lavoratore?

Con contratto di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, di durata non inferiore a 30 giorni.

Si ricorda che *conditio sine qua non* per l'ammissione al beneficio è la stipulazione di una convenzione tra il datore di lavoro e l'Istituto penitenziario per la selezione dei lavoratori.

Quali sono i benefici contributivi previsti?

Una riduzione del 95% dei contributi dovuti.

Quali sono i benefici fiscali previsti?

I benefici fiscali variano in funzione della tipologia di lavoratore assunto nei termini di seguito indicati:

- per ogni lavoratore detenuto o internato, anche ammesso al lavoro esterno, è riconosciuto un credito di imposta di 520 euro mensili per gli anni a decorrere dal 2014;
- per ogni lavoratore semilibero proveniente dalla detenzione o internato semilibero è riconosciuto un credito di imposta di 300 euro mensili per gli anni a decorrere dal 2014.

In caso di assunzione *part-time* a quanto ammonta il credito d'imposta?

Il credito di imposta è proporzionato alle ore contrattuali prestate.

IL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Qual è la normativa che disciplina il contratto a tempo determinato?

Attualmente la disciplina è quella dettata, in generale, dal D.Lgs. n. 81 del 2015, agli artt. 19-29.

In quali casi è consentito apporre un termine al contratto di lavoro?

Attualmente l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato è ammessa per qualsiasi esigenza. Diversamente dal passato non è più richiesta l'indicazione di alcuna specifica motivazione posta a giustificazione del termine finale.

Esistono però limiti generali di tipo quantitativo, legati sia alla durata complessiva dei rapporti a termine intercorsi con il singolo lavoratore (36 mesi in totale) sia al numero di contratti a tempo determinato che possono essere stipulati dal datore di lavoro (20% del totale complessivo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno).

In quali casi è vietato il ricorso al contratto a tempo determinato?

Non è ammesso il ricorso al contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991) che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni alle quali si riferisce il contratto di lavoro a termine, salvo che il contratto:
 - sia concluso per sostituire lavoratori assenti o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (soppresse dal 1° gennaio 2017); oppure
 - abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi.
- presso unità produttive nelle quali operi una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di Cassa Integrazione, che interessi lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Qual è la durata massima dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale?

La durata massima è di 36 mesi, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi.

Nel limite dei 36 mesi, in caso di più contratti tra i medesimi soggetti, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, devono essere conteggiati anche gli eventuali periodi di missione del lavoratore svolti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato?

Sì.

Il limite temporale di cui sopra trova applicazioni anche ai contratti a tempo determinato stipulati per le attività stagionali?

No.

Cosa si intende per attività stagionali?

Si tratta delle attività indicate nel DPR n. 1525 del 1963, in attesa che le stesse vengano precisate da un apposito Decreto Ministeriale, come previsto dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

L'elenco delle attività stagionali può essere integrato dalla contrattazione collettiva.

In quali casi è possibile stipulare un nuovo contratto a tempo determinato tra i medesimi soggetti e per il medesimo livello e categoria legale dopo il raggiungimento del limite temporale dei 36 mesi?

Un ulteriore contratto a tempo determinato può essere stipulato dalle parti presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio per una durata massima di 12 mesi.

Qual è la sanzione prevista nei confronti del datore di lavoro in caso di superamento del limite temporale dei 36 mesi?

La trasformazione di diritto a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, a decorrere dalla data del superamento del limite temporale in questione.

In quali casi è possibile prorogare un contratto a tempo determinato?

In tutti i casi in cui la durata del contratto iniziale è stata inferiore a 36 mesi.

Ai fini della proroga del contratto a tempo determinato è necessario il consenso del lavoratore?

Sì.

Per quante volte può essere prorogato un contratto a tempo determinato?

Fino a 5 volte nell'arco dei 36 mesi, indipendentemente dal numero dei contratti a termine stipulati in quel periodo.

Qual è la conseguenza prevista in caso di superamento del limite di cinque proroghe?

La conseguenza prevista è la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Qual è la differenza tra la “proroga” e il “rinnovo” di un contratto a tempo determinato?

Si parla di “rinnovo” quando – dopo l’iniziale contratto a termine, una volta raggiunta la scadenza originariamente fissata (o successivamente prorogata) – viene sottoscritto dalle parti un ulteriore contratto a termine; viceversa ricorre la “proroga” se l’estensione temporale dell’iniziale contratto a termine viene effettuata prima della scadenza del termine allo stesso apposto. Nel primo caso si è in presenza di due contratti distinti; nel secondo, di un solo contratto appunto prorogato.

Quali disposizioni deve osservare l’azienda che, alla scadenza di un contratto a tempo determinato, provveda alla riassunzione del medesimo lavoratore con mansioni di pari livello e categoria legale?

Fermo restando il limite massimo dei 36 mesi, l’azienda può procedere alla riassunzione quando tra la fine del contratto a termine precedente e l’inizio del contratto a termine successivo sia trascorso un intervallo temporale minimo di 10 giorni, per i contratti di durata fino a 6 mesi, oppure di 20 giorni, per i contratti di durata superiore.

A quali condizioni il datore di lavoro può proseguire il rapporto a tempo determinato con il medesimo lavoratore oltre il termine inizialmente fissato senza incorrere nella conseguenza della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato?

Il datore di lavoro, pagando una maggiorazione retributiva, è legittimato a dare esecuzione al contratto oltre il termine inizialmente fissato – o successivamente prorogato – fino ad un massimo, rispettivamente di:

- 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
- 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

A quanto ammonta la maggiorazione retributiva dovuta nei casi di cui sopra?

- 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo;
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il D.Lgs. n. 81 del 2015 prevede limiti numerici massimi all'utilizzo del contratto a tempo determinato?

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81 del 2015 – fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi – il numero dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono previste deroghe ai limiti quantitativi indicati più sopra in merito al ricorso al contratto a tempo determinato?

Sì. La limitazione quantitativa del 20% non trova applicazione, oltretutto nelle ipotesi previste dai contratti collettivi, anche rispetto ai contratti a termine conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai CCNL anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese *start-up* innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del Decreto-Legge n. 179 del 2012, convertito dalla Legge n. 221 del 2012, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art. 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale in esame come deve essere calcolato?

Il limite percentuale in esame deve essere calcolato sul numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione da effettuare.

Gli apprendisti sono computati nell'organico aziendale per il calcolo del limite percentuale di cui sopra?

Sì, secondo quanto previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 30 luglio 2014.

Sono conteggiati anche i lavoratori con contratto di lavoro intermittente?

Sono computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, secondo quanto dispone l'art. 39 D. Lgs. n. 276 del 2003.

E i lavoratori a domicilio?

Se assunti a tempo indeterminato, devono essere computati come gli ordinari lavoratori a tempo indeterminato.

E i dirigenti?

Solo se assunti a tempo indeterminato.

E i lavoratori assunti con contratto di lavoro a chiamata?

Sì, ma solo se percepiscono l'indennità di disponibilità (39 D.lgs n. 276 del 2003).

I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato *part-time*?

Sì, "pro quota" ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n. 61 del 2000.

Il limite percentuale in esame può essere derogato con accordo collettivo aziendale?

Sì.

Nel caso in cui presso il datore di lavoro che ricorre al contratto in esame non fossero presenti RSU/RSA, il suddetto accordo aziendale da chi deve essere sottoscritto?

Dal datore di lavoro, dalle associazioni di categoria cui esso aderisce e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale da esso applicato.

In caso di utilizzo di un contratto a tempo determinato qual è il maggior costo, in termini contributivi, che il datore di lavoro è tenuto a sostenere rispetto ad un rapporto di lavoro ordinario concluso a tempo indeterminato?

Il datore di lavoro è tenuto a versare un contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Sono previsti casi in cui il suddetto contributo non è dovuto?

Sì, in tutti i casi di assunzione a termine di lavoratori in sostituzione di dipendenti assenti o per lo svolgimento di attività stagionali.

Quali effetti produce, sull'obbligo di versamento del contributo addizionale, l'eventuale assunzione del lavoratore, alla scadenza del contratto a termine, da parte del medesimo datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato?

Ai sensi dell'art. 1, c. 135, della l. n. 147 del 2013, in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato – una volta decorso il periodo di prova – l'intero importo del contributo addizionale pagato è restituito al datore di lavoro.

Quanto sopra trova applicazione anche nel caso in cui la riassunzione del medesimo lavoratore a tempo indeterminato avvenga successivamente alla scadenza del suo contratto a tempo determinato?

Sì, purché l'assunzione sia stata effettuata entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a tempo determinato.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato gode di un diritto di precedenza nelle future assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato?

Sì; ciò accade in tutti i casi in cui – fatta salva la diversa disciplina del CCNL applicato dal datore di lavoro – il lavoratore abbia prestato, presso il medesimo datore di lavoro ed in forza di un contratto a tempo determinato, un'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi.

E' previsto un termine entro il quale il lavoratore deve far valere il proprio diritto di precedenza?

Sì. Il diritto può essere esercitato dal lavoratore entro 12 mesi dalla data di cessazione del proprio rapporto a tempo determinato. Inoltre, l'esercizio del diritto è valido solo se il lavoratore comunica in forma scritta la propria volontà di avvalersene entro 6 mesi – 3 mesi in caso di attività stagionale – dalla data di cessazione del rapporto.

E' necessario formalizzare nel contratto di lavoro a tempo determinato una clausola con la quale si informa il lavoratore di essere titolare, nei limiti di cui sopra, di un diritto di precedenza?

Sì.

Nel caso in cui il datore di lavoro debba procedere all'assunzione di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, come può rispettare il diritto di precedenza in esame nel caso in cui abbia assunto nei 6 mesi precedenti più di un lavoratore con contratto a tempo determinato per le medesime mansioni?

Garantendo il rispetto dei principi di non discriminazione, correttezza e buona fede, il datore di lavoro è legittimato a scegliere liberamente tra i lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato.

IL LAVORO ACCESSORIO

E' stato abrogato l'istituto del lavoro accessorio?

Sì. L' art. 1 del Decreto-Legge n. 25 del 2017 ha abrogato, a far data 17 marzo 2017, le disposizioni di Legge dedicate alla regolazione del lavoro accessorio (artt. 48-50 del D.Lgs. n. 81 del 2015).

I datori di lavoro che avessero richiesto dei voucher alla data del 17 marzo 2017 sono legittimati ad utilizzarli?

Sì, fino al 31 dicembre 2017.

IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Qual è la normativa che disciplina il contratto di prestazione occasionale?

Il Decreto-Legge n. 50 del 2017, convertito con Legge n. 96 del 2017.

Come si definisce il contratto di prestazione occasionale?

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate ed entro determinati limiti di importo, prestazioni lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

E' necessaria la forma scritta?

No, benché siano previsti adempimenti formali stringenti.

In quali casi è vietato il ricorso al contratto in esame?

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato, da meno di 6 mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

È altresì vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese da particolari soggetti elencati al comma 8 dell'art. 54bis L. 96/2017, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo e delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;

- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Che cos'è il "Libretto Famiglia"?

È un libretto nominativo prefinanziato utilizzato per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a favore dell'utilizzatore da uno o più prestatori nell'ambito di:

- piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o disabili;
- insegnamento privato supplementare.

Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento del valore nominale di 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a 1 ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla c.d. Gestione Separata INPS, stabilita nella misura di 1,65 euro, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Qual è la procedura che l'utilizzatore deve seguire per beneficiare di prestazioni di lavoro occasionale?

Gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i rispettivi adempimenti all'interno di un'apposita piattaforma informatica gestita dall'INPS, che supporta le operazioni sia di erogazione e di accreditamento dei compensi, sia di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori, mettendo a disposizione un sistema di pagamento elettronico.

Attraverso la piattaforma informatica INPS – oppure attraverso i servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS – l'utilizzatore, entro il terzo giorno del mese successivo a quello svolgimento della prestazione, è tenuto a comunicare i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso SMS o posta elettronica.

L'utilizzatore è tenuto infine a trasmettere, almeno 1 ora prima dell'inizio della prestazione e attraverso la piattaforma informatica INPS – ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS – le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;

- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione;
- il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione via SMS o posta elettronica.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa non dovesse aver luogo, quali adempimenti è tenuto a porre in essere l'utilizzatore?

L'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione di avvio della prestazione trasmessa all'INPS entro i 3 giorni successivi al giorno programmato per lo svolgimento della prestazione stessa.

Quali sono le conseguenze che gravano sull'utilizzatore nel caso in cui non dovesse provvedere alla comunicazione di cui al punto precedente?

L'INPS provvede al pagamento della prestazione e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi, anche se di fatto la stessa non è stata resa dal lavoratore.

La normativa di legge in materia ha previsto una misura minima oraria del compenso del prestatore?

Sì, la misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che per il settore agricolo, nel quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Chi provvede ad erogare il compenso al prestatore di lavoro?

L'INPS.

Qual è il termine entro il quale in prestatore di lavoro riceve il pagamento?

L'INPS provvede al pagamento del compenso al prestatore di lavoro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui è stata resa la prestazione, attraverso l'accredito delle spettanze sul conto corrente bancario risultante dall'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste Italiane S.p.A.

Su chi gravano gli eventuali oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato di cui al punto precedente?

Sono a carico del prestatore.

La contribuzione alla Gestione Separata INPS di cui all'art. 2, comma 26, della Legge n. 335 del 1995 è a carico dell'utilizzatore?

Sì.

A quanto ammonta, per le prestazioni occasionali, il premio dovuto all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali?

Il premio ammonta al 3,5% del compenso del prestatore ed è posto a carico dell'utilizzatore.

Qual è la sanzione prevista nel caso di superamento dei limiti di compenso?

In caso di superamento, da parte di un utilizzatore, del limite di importo del compenso nei termini appena precisati o comunque del limite di durata della prestazione, pari a 280 ore nell'arco del medesimo anno civile, il rapporto con il prestatore di lavoro si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Qual è la normativa che disciplina il lavoro intermittente?

Attualmente la disciplina è dettata dal D.Lgs. n. 81 del 2015, agli art. 13-18.

Come si definisce il contratto di lavoro intermittente?

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

Il contratto può essere a tempo sia indeterminato sia determinato.

Si noti anche che esistono due sotto-tipologie di contratto di lavoro intermittente: quello con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro; quello senza obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro. Solo nel primo caso è prevista la corresponsione, a favore del lavoratore intermittente, di una indennità “di disponibilità”.

In quali casi è possibile ricorrere al contratto di lavoro intermittente?

E' ammesso il ricorso al contratto di lavoro intermittente in ipotesi, alternativamente, definite su base oggettiva o soggettiva.

Quanto alle ipotesi oggettive – ossia slegate da riferimenti a requisiti o condizioni personali del lavoratore – l'art. 13 del D.Lgs n. 81 del 2015 autorizza l'adozione del contratto in questione per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi anche con riferimento alla possibilità di svolgere tali prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo si applicano le ipotesi individuate con Decreto Ministeriale ovvero, in attesa della sua emanazione, quelle di cui al R.D. n. 2657 del 1923, come chiarito dallo stesso Ministero del Lavoro nell'Interpello n. 10 del 2016.

In quali casi è vietato il ricorso al contratto in esame?

Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale. Il divieto si riferisce ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni svolte da quelli licenziati o sospesi o con orario ridotto;

- nel caso di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

La contrattazione collettiva può vietare il ricorso al contratto di lavoro intermittente?

Sì.

Da punto di vista soggettivo, quali lavoratori possono essere assunti con il contratto in esame?

Al di là delle ipotesi di utilizzo del contratto di lavoro intermittente per ragioni oggettive, questo può sempre essere concluso con i soggetti con meno di 24 anni di età – purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno – oppure con più di 55 anni di età.

E' previsto un limite massimo di ore che un medesimo lavoratore può prestare a favore di un medesimo datore di lavoro?

Sì. La legge prevede che nell'arco di 3 anni solari un medesimo lavoratore possa essere chiamato a svolgere attività lavorativa a favore del medesimo datore di lavoro, con contratto intermittente, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro.

Come deve essere effettuato il conteggio delle 400 giornate di effettivo lavoro?

Il calcolo deve essere effettuato a partire dal giorno in cui viene richiesta la prestazione, andando a ritroso di 3 anni.

Si ricorda, altresì, che sono computate solo le ore di lavoro prestate dopo il 28 giugno 2013.

Qual è la sanzione prevista in caso di superamento del limite delle 400 giornate di effettivo lavoro?

Il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

E' necessaria la forma scritta?

Sì. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore, nonché del relativo preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a 1 giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

A quanto ammonta l'indennità di disponibilità?

L'ammontare dell'indennità di disponibilità – prevista nei soli casi di contratto di lavoro intermittente con obbligo del lavoratore di risposta alla chiamata – è stabilita dai contratti collettivi e non può comunque essere inferiore ad un importo fissato con Decreto Ministeriale, sentite le associazioni sindacali più rappresentative.

L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale?

Sì.

In caso di malattia o di altro evento che renda il lavoratore temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata, quali sono gli adempimenti ai quali è lo stesso tenuto?

Il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento.

Durante il periodo in cui è impossibilitato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro il lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Quali sono le conseguenze per il lavoratore che non provvede ad informare il datore di lavoro della sua impossibilità a rispondere alla chiamata?

Il lavoratore perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato da parte del lavoratore di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento?

Sì.

Qual è il trattamento economico e normativo che deve essere riconosciuto al lavoratore intermittente nei periodi in cui la sua prestazione lavorativa non viene utilizzata dal datore di lavoro?

Nel contratto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata, durante il periodo di inattività il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo. Nel diverso caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata è dovuta al lavoratore l'indennità di disponibilità anche in assenza di effettiva prestazione.

Come viene computato il lavoratore intermittente nell'organico del datore di lavoro?

In proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

LA DISCIPLINA GENERALE

Come si definisce il contratto di apprendistato?

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

Quali sono le tipologie di apprendistato previste dal D.Lgs n. 81 del 2015?

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta?

Sì, ai fini della prova.

Come deve essere redatto il Piano Formativo Individuale?

Ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81 del 2015 il piano formativo individuale deve essere redatto in forma sintetica, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lettera h), D. Lgs. n. 276 del 2003.

Il Piano Formativo Individuale può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro?

Sì, su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del *tutor*/referente aziendale.

E' prevista una clausola di stabilizzazione degli apprendisti che deve essere rispettata dal datore di lavoro al fine di poter procedere alla stipula di ulteriori contratti di apprendistato?

Sì, ma solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti.

Questi possono procedere all'assunzione di nuovi apprendisti solo nel caso in cui abbiano fatto luogo alla prosecuzione a tempo indeterminato – nei 36 mesi precedenti – dei rapporti di apprendistato giunti al termine del periodo formativo per almeno il 20% degli apprendisti.

Sono esclusi dal computo i rapporti di lavoro cessati per:

- recesso durante il periodo di prova;
- dimissioni;

- licenziamento per giusta causa.

Quali sono le conseguenze per il datore di lavoro che non rispetta il limite appena citato?

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sopra indicati sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Nonostante la violazione in esame il datore di lavoro è comunque legittimato ad assumere un ulteriore apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante.

La disciplina sulla "stabilizzazione" degli apprendisti trova applicazione anche al contratto di apprendistato stipulato per le attività stagionali?

No.

E' prevista una durata minima del periodo di apprendistato?

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, fatte salve esplicite eccezioni individuate dalla Legge.

E' ammesso il recesso al termine del periodo di apprendistato?

Sì, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Come si considera il contratto di apprendistato una volta che nessuna delle parti sia receduta dal contratto al termine del periodo formativo?

Come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

E' possibile retribuire a cottimo un apprendista?

No.

Qual è il livello di inquadramento che è possibile riconoscere all'apprendista?

E' possibile inquadrare un apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui

conseguimento è finalizzato il contratto. Si consideri che, in alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

IL “SISTEMA DUALE”

Che cos'è il “sistema duale”?

Con l'espressione “sistema duale” si intende un modello formativo integrato tra scuola e lavoro il cui obiettivo è quello di realizzare un “rapporto continuativo ed organico” tra il sistema dell'istruzione/formazione professionale ed il mercato del lavoro.

Quali sono gli strumenti di attuazione del sistema duale?

Il sistema duale è attuato attraverso due istituti:

- il contratto di apprendistato di primo livello o di apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore;
- l'alternanza scuola-lavoro.

Oltre alle agevolazioni previste per le assunzioni con contratto di apprendistato, sono previsti ulteriori incentivi per le aziende che assumono attraverso il sistema duale?

Sì. Ai sensi dell'art. 1, commi 308 e ss. della Legge n. 232 del 2016, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate nel corso degli anni 2017 e 2018 attraverso il sistema duale, è previsto un ulteriore incentivo in forma di esonero contributivo del valore massimo di 3.250 euro annui. Esso spetta ai datori di lavoro che assumono, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che abbiano svolto, presso gli stessi, attività di alternanza scuola-lavoro per un tempo pari, alternativamente, almeno al:

- 30% delle ore di alternanza (ai sensi dell'art. 1, comma 33, della Legge n. 107 del 2015);
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del Capo III del D.Lgs. n. 226 del 2005;

- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzate nell'ambito dei percorsi di cui al Capo II del decreto del DPCM 25 gennaio 2008;
- 30% del monte ore o, in mancanza del monte ore, 30% del numero dei crediti formativi previsti dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Inoltre, l'esonero può trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Qual è la normativa che disciplina l'apprendistato di primo livello?

L'art. 43 del D.Lgs n. 81 del 2015.

E' prevista, in Emilia-Romagna, una regolamentazione regionale dell'istituto in esame?

Sì. La materia è disciplinata dalla Delibera di Giunta Regionale n. 963 del 2016.

Quali sono i destinatari del contratto di apprendistato di primo livello?

Il contratto di apprendistato di primo livello può essere stipulato con giovani tra i 15 ed i 25 anni non compiuti in possesso di diploma di scuola secondaria di primo grado.

Qual è la durata minima e massima dell'apprendistato di primo livello?

La durata del contratto in esame non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a:

- 3 anni, per il conseguimento della qualifica professionale;
- 1 anno, per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale da parte di coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

- 4 anni, per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale.

La durata effettiva del periodo di apprendistato è stabilita in funzione di quella del percorso formativo necessario al conseguimento del titolo e può quindi differire in base alla classe frequentata dall'apprendista. Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale deve pertanto verificare con il Centro di Formazione Professionale la durata effettiva del percorso del potenziale apprendista, al fine di stabilire una data coerente di scadenza del contratto.

E' possibile prorogare la durata di un contratto di apprendistato di primo livello?

E' ammessa la proroga fino a 1 anno sia in caso di conclusione favorevole del percorso di qualifica o diploma (a fini di consolidamento e acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche), sia in caso di mancato conseguimento del titolo di qualifica o del diploma al termine del percorso.

Quali requisiti deve possedere il datore di lavoro per assumere apprendisti per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale?

Secondo quanto previsto dall'art. 3 del Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

- capacità strutturali: in azienda devono essere presenti locali idonei a consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- capacità tecniche: deve essere garantita la disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- capacità formative: deve essere messo a disposizione dell'apprendista uno o più *tutor* aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti dal Piano Formativo Individuale.

Qual è il soggetto legittimato ad assistere il datore di lavoro nella verifica del possesso dei requisiti di cui sopra?

Il Centro di Formazione Professionale, che costituisce il soggetto accreditato dalla Regione per l'individuazione dei percorsi finalizzati alla qualifica o al diploma professionale.

Si ricorda, infatti, che l'analisi dei requisiti di cui sopra è funzionale alla progettazione del percorso formativo, in quanto consente di articolare il monte ore formativo tra percorso in azienda e formazione offerta dal Centro stesso.

Quali sono gli adempimenti formali per il ricorso al contratto di apprendistato in esame?

L'assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale richiede la stipula di un Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa a cui lo studente è iscritto che stabilisca il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

La normativa vigente in materia prevede un *format* di Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa?

Sì, il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 fornisce uno schema di Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa articolato in 8 punti:

1. oggetto: le parti sono chiamate a specificare e regolamentare i rispettivi compiti nella realizzazione dei percorsi di apprendistato;
2. tipologia e durata dei percorsi: le parti sono chiamate a specificare tipologia e finalità del contratto o dei contratti da stipulare (conseguimento della qualifica professionale, titolo di studio universitario ecc.) e ad indicare la relativa durata dei percorsi formativi nel rispetto della normativa applicabile;
3. tipologia e modalità di individuazione dei destinatari: le parti devono individuare i destinatari in base alla tipologia di apprendistato e specificare le diverse modalità con cui gli apprendisti possono essere reclutati;
4. Piano Formativo Individuale: il datore di lavoro, l'apprendista e l'istituzione formativa devono sottoscrivere il Piano Formativo Individuale, redatto da quest'ultima con il coinvolgimento del datore di lavoro;
5. responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro: le parti devono specificare e distinguere le rispettive responsabilità;

6. valutazione e certificazione delle competenze: l'istituzione formativa, eventualmente avvalendosi del datore di lavoro, deve assumersi la responsabilità di valutare le competenze acquisite dall'apprendista con riferimento alle norme applicabili. Deve inoltre essere previsto, in capo ai soggetti abilitati, il rilascio della certificazione delle competenze a seguito del superamento dell'esame finale e del conseguimento della qualificazione ovvero la validazione delle competenze in caso di abbandono o risoluzione anticipata del contratto;
7. monitoraggio: l'istituzione formativa è tenuta ad effettuare azioni di monitoraggio ed autovalutazione dei percorsi realizzati nell'ambito del Protocollo;
8. decorrenza e durata: le parti devono indicare il periodo di vigenza del Protocollo.

Su chi grava la responsabilità di redigere il Piano Formativo Individuale?

Sull'istituzione formativa, la quale deve tuttavia coinvolgere il datore di lavoro per:

- verificare quali mansioni l'apprendista svolgerà in azienda e la loro corrispondenza con le competenze da acquisire;
- concordare i tempi e le modalità della formazione interna ed esterna;
- definire i criteri e le modalità di valutazione degli apprendimenti;
- stabilire le modalità di raccordo tra *tutor* aziendale e *tutor* formativo in relazione alla realizzazione del percorso dell'apprendista e alla valutazione dei suoi progressi.

Il Piano Formativo Individuale può essere modificato nel corso del rapporto?

Sì, purché venga garantita la qualifica da acquisire al termine del percorso formativo.

Quali sono i vantaggi dell'apprendistato di primo livello per il datore di lavoro?

Al datore di lavoro sono riconosciuti sgravi retributivi, contributivi, fiscali e incentivi economici.

Quali sono gli sgravi contributivi e fiscali riconosciuti al datore di lavoro?

Al datore di lavoro sono riconosciuti:

- l'esclusione delle spese sostenute per la formazione nel calcolo dell'IRAP;
- l'esenzione dal contributo previsto a carico del datore di lavoro, in caso di licenziamento dell'apprendista;
- l'esenzione dal pagamento del contributo di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI, pari all'1,31% della retribuzione);
- l'esenzione dal pagamento del contributo di finanziamento dei Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua (pari allo 0,30% della retribuzione) previsto dall'art. 25 della Legge n. 845 del 1978.

Qual è l'aliquota contributiva che deve essere applicata?

L'aliquota da applicare sulla retribuzione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato di primo livello è fissata al 5% e trova applicazione per tutta la durata del contratto.

Quali sono, per il datore di lavoro, i vantaggi dell'apprendistato di primo livello in termini retributivi?

La retribuzione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato di primo livello può essere fino a 2 livelli inferiore a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla cui acquisizione è finalizzato il contratto. In alternativa, la retribuzione dell'apprendista può essere stabilita in percentuale rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla cui acquisizione è finalizzato il contratto.

Inoltre, per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico di quest'ultimo viene riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Qual è la normativa che disciplina l'alternanza scuola-lavoro?

Il D.Lgs n. 77 del 2005 e la Legge n. 107 del 2015.

Qual è la finalità dell'alternanza scuola-lavoro?

Quella di dare ai giovani che frequentano dagli istituti secondari l'opportunità di entrare in contatto, durante il proprio percorso di studi, con il mondo del lavoro, allo scopo di acquisire, oltre alle conoscenze di base, competenze spendibili nel mercato del lavoro.

Quali sono i destinatari dell'alternanza scuola-lavoro?

Tutti gli studenti del secondo ciclo di studi, iscritti sia agli istituti tecnici e professionali sia ai licei, aventi un'età compresa tra i 15 e i 18 anni.

Quali possono essere i soggetti ospitanti?

L'alternanza scuola-lavoro può essere realizzata presso:

- imprese;
- associazioni di categoria;
- camere di Commercio;
- enti pubblici e privati anche del terzo settore.

Quali sono gli adempimenti che gravano sul soggetto ospitante?

Il soggetto ospitante deve farsi carico dei seguenti adempimenti:

- individuazione di un *tutor* aziendale;
- sottoscrizione di una Convenzione con il centro di formazione professionale e selezione degli allievi;
- iscrizione al Registro Nazionale dell'alternanza scuola-lavoro;
- co-progettazione del percorso con il centro di formazione professionale e stipula del Patto formativo con l'allievo;
- organizzazione e gestione dell'esperienza di alternanza in azienda;
- organizzazione della formazione degli allievi sui rischi specifici aziendali, nel rispetto delle procedure interne.

E' prevista la stipula di una Convenzione tra il soggetto ospitante e il centro professionale?

Sì.

Quali contenuti minimi deve avere la suddetta Convenzione?

La Convenzione deve contenere, oltre ai dati identificativi del centro formativo professionale e della struttura ospitante:

- la descrizione della natura delle attività di alternanza, dello *status* dell'allievo e dell'organizzazione del percorso;
- l'indicazione del numero di allievi che il soggetto ospitante è disposto ad accogliere e la tipologia d'indirizzo di studi;
- la specificazione delle responsabilità del centro e del soggetto ospitante, nonché i diritti e doveri degli allievi;
- la durata della Convenzione e le modalità di recesso anticipato.

Come avviene la selezione degli allievi?

Secondo le modalità individuate nella Convenzione, che può prevedere criteri di selezione legati alla pertinenza del percorso formativo con le attività che l'allievo svolgerà presso il soggetto ospitante, alle attitudini professionali specifiche dell'allievo, a questioni logistiche (ad esempio prossimità al soggetto ospitante del domicilio dell'allievo), ecc.

Come viene disciplinato il rapporto tra soggetto ospitante e allievo?

Mediante la stipula di un Patto formativo, che deve essere firmato da un genitore/tutore legale dell'allievo se minorenni.

Si ricorda che al suddetto Patto formativo deve essere allegata la Convenzione stipulata tra il centro formativo professionale e il soggetto ospitante.

Quali sono gli impegni che l'allievo si assume con la firma del patto formativo?

L'allievo, oltre a dichiarare di essere a conoscenza dei propri diritti e doveri, si impegna a svolgere le attività oggetto dell'esperienza di alternanza e a rispettare gli obblighi e le regole indicate nel Patto.

Quali sono gli adempimenti in materia di salute e sicurezza che gravano sul soggetto ospitante?

Il D.Lgs. n. 81 del 2008 equipara gli allievi in alternanza ai lavoratori.

Qual è la durata della formazione che deve essere garantita all'allievo?

E' previsto un monte ore triennale obbligatorio di formazione così stabilito:

- 400 ore negli istituti tecnici e professionali;
- 200 ore nei licei.

Qual è la durata dell'alternanza scuola-lavoro?

Essa è individuata dalla Convenzione siglata tra l'istituzione formativa e il soggetto ospitante.

Quali sono le principali differenze tra l'apprendistato di primo livello e l'alternanza scuola lavoro?

Le differenze sono illustrate nella tabella che segue:

	ALTERNANZA SCUOLA LAVORO	APPRENDISTATO
DESTINATARI	Con la Legge n. 107/2015 sulla c.d. "Buona Scuola" l'istituto in esame è diventato obbligatorio per tutti gli studenti dell'ultimo triennio delle scuole superiori, compresi i licei.	Giovani tra i 15 ed i 25 anni in possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado.
STATUS	Il giovane mantiene lo <i>status</i> di studente.	Il giovane assume il doppio <i>status</i> di allievo e di lavoratore subordinato.
DURATA	Viene stabilita sulla base di Convenzioni siglate tra l'istituzione formativa e il soggetto ospitante	Non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a: <ul style="list-style-type: none"> • 3 anni per il conseguimento della qualifica professionale; • 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo corrispondente; • 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale.
NATURA	E' una metodologia didattica.	E' un vero contratto di lavoro a tempo indeterminato; trovano applicazione le disposizioni vigenti in materia di licenziamenti.
ATTIVAZIONE	Viene attivata sulla base di Convenzioni siglate tra l'istituzione formativa e il soggetto ospitante	E' regolato dalla normativa nazionale (art. 43 D.Lgs n. 81 del 2015), regionale (DGR Emilia-Romagna n. 963 del 2016) e dalle disposizioni dei contratti collettivi dei vari settori.
OBBLIGHI FORMATIVI	E' previsto un monte ore triennale obbligatorio di formazione così stabilito: <ul style="list-style-type: none"> • 400 ore negli istituti tecnici e professionali; • 200 ore nei licei. 	Sono previste 1000 ore totali, ripartite tra: <ul style="list-style-type: none"> • Formazione esterna: 500 ore per il I, II e III anno, 400 ore per il IV anno • Formazione interna: 500 ore per il I, II e III anno, 600 ore per il IV anno.

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Qual è la normativa che disciplina l'istituto in esame?

La normativa è essenzialmente contenuta nell' art. 44 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

Come si definisce la formazione professionalizzante?

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, oltreché integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (*standard* professionali di riferimento).

Quali soggetti possono essere assunti con la forma contrattuale in esame?

I soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale – conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226 del 2005 – il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Da chi sono stabilite la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche?

Dagli accordi interconfederali e dai CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tenuto conto del tipo di qualificazione da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante da chi deve essere erogata?

Dal datore di lavoro.

Chi è competente ad erogare la formazione base e trasversale?

Le Regioni, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Nel caso in cui le risorse a disposizione della Regione in cui ha sede il datore di lavoro non fossero sufficienti a finanziare la formazione di base e trasversale, chi è tenuto a provvedere ad erogare tale formazione?

Il datore di lavoro, limitatamente alla formazione prevista dalla contrattazione collettiva per il profilo dell'apprendista.

Come sono determinati i contenuti e la durata dell'offerta formativa pubblica?

I contenuti dell'offerta formativa e la durata della formazione sono definiti in funzione del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione, secondo quanto stabilito dalle Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante approvate dalla Conferenza Stato-Regioni il 20 febbraio 2014, nei seguenti termini:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o di scuola secondaria di 1° grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di 2° grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

Se il datore di lavoro che ricorre all'istituto in esame ha sedi in più Regioni, quale disciplina regionale deve essere presa a riferimento per la definizione del percorso formativo?

Si applica la disciplina in vigore nella Regione ove è ubicata la sede legale dell'azienda (art. 47, comma 8, D.Lgs. n. 81 del 2015).

Può essere apposto un periodo di prova?

Sì. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Su chi grava l'obbligo di provvedere alla registrazione della formazione erogata nel fascicolo elettronico del lavoratore?

Sul datore di lavoro.

L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Qual è la normativa che disciplina l'istituto in esame?

L' art. 45 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

Per fare ricorso al contratto in esame cosa è tenuto a fare il datore di lavoro?

Deve stipulare un Protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca a cui lo studente è iscritto.

Cosa disciplina il suddetto Protocollo?

La durata, le modalità e i tempi di erogazione della formazione gravante sul datore di lavoro, nonché il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione aziendale.

Chi è tenuto a regolamentare i profili formativi?

Le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

In assenza di una regolamentazione regionale dei profili formativi, come viene disciplinato il ricorso all'istituto in esame?

Trova applicazione la disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015.

La formazione esterna all'azienda dove deve essere svolta?

All'interno dell'istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto, nell'ambito del suo percorso di studi.

Qual è la durata della formazione esterna all'azienda?

In base all'art. 43 comma 6 D.Lgs. n. 81 del 2015 essa non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Su chi grava l'obbligo di provvedere alla registrazione della formazione erogata nel fascicolo elettronico del lavoratore?

Sull'istituzione formativa o sull'ente di ricerca di appartenenza dello studente.

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo?

Sì.

Come devono essere retribuite le ore di formazione a carico del datore di lavoro?

Al lavoratore è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono in ogni caso fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

ASPETTI PATOLOGICI DELL'APPRENDISTATO

Quali sono le conseguenze per il datore di lavoro nel caso in cui non abbia provveduto ad erogare la formazione all'apprendista?

Il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

In quale sanzione incorre il datore di lavoro in caso di mancata individuazione di un *tutor* o referente aziendale?

E' prevista una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, che in caso di recidiva aumenta da 300 a 1.500 euro.

Cosa accade in caso di inosservanza, da parte del datore di lavoro, delle disposizioni relative all'inquadramento o alla retribuzione dell'apprendista?

E' prevista una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, che in caso di recidiva aumenta da 300 a 1.500 euro.

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Qual è la normativa che disciplina l'istituto in esame?

Attualmente la disciplina è dettata dal D.Lgs. n. 81 del 2015, agli artt. 30-40.

Come si definisce il contratto di somministrazione di lavoro?

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'Agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del D. Lgs. n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori propri dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono l'attività lavorativa nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

In quali casi è ammesso il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (detto anche *staff leasing*)?

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è diventato "acausale" e la sua stipula non necessita pertanto alcuna particolare motivazione.

Nel caso in cui il CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, stipulato prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81 del 2015, dovesse contenere un elenco di c.d. causali per il ricorso allo *staff leasing*, quest'ultime dovranno essere rispettate?

No, in quanto tali disposizioni contrattuali sono in contrasto con una disposizione di Legge.

Sono previsti limiti percentuali al ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato?

L'art. 31 del D.Lgs. n. 81 del 2015 prevede che il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possa eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale di cui sopra come deve essere calcolato?

Il limite percentuale in esame deve essere computato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Ai fini del calcolo di cui sopra si deve fare riferimento all'organico dell'impresa utilizzatrice nel suo complesso oppure a quello dell'unità produttiva presso la quale viene inserito il somministrato?

All'organico dell'impresa utilizzatrice nel suo complesso.

I contratti collettivi possono derogare al limite percentuale in esame?

Sì.

In caso di sottoscrizione tra l'Agenzia per il Lavoro e l'impresa utilizzatrice di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, la prima è legittimata ad assumere il somministrato con contratto a tempo determinato?

No, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del D. Lgs. n. 81 del 2015, nella fattispecie in esame il lavoratore deve essere assunto con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Quali sono le conseguenze della cessazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato rispetto ai lavoratori assunti dall'Agenzia?

La Legge prevede, in caso di "fine dei lavori" connessi alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, l'applicazione dell'art. 3 della L. n. 604 del 1966, nonché dell'art. 12 del D.Lgs. n. 276 del 2003. Al contrario, in caso di fine lavori connessi alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, l'eventuale giustificato motivo di recesso dovrà consistere in fatti diversi o ulteriori dalla mera estinzione del contratto di somministrazione.

I lavoratori assunti da una Agenzia di somministrazione sono soggetti ad un periodo di prova?

Sì, nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva applicata alle Agenzie di somministrazione di lavoro.

L’Agenzia che non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro può licenziarli per giustificato motivo oggettivo?

Sì. Occorre però ricordare che la contrattazione collettiva applicata dalle Agenzie di somministrazione prevede una articolata procedura finalizzata alla possibile ricollocazione professionale del lavoratore.

Al lavoratore coinvolto nella procedura di cui sopra è dovuto un trattamento di sostegno al reddito?

Sì, pari a 850 euro mensili, al lordo delle ritenute di Legge e comprensivo del TFR, per la durata di 6 o 7 mesi.

Nei periodi in cui il lavoratore, assunto a tempo indeterminato dall’Agenzia, non presta la propria attività lavorativa, a quale trattamento retributivo ha diritto?

Durante questi periodi il lavoratore ha diritto a percepire la c.d. indennità di disponibilità, erogata direttamente dall’Agenzia per il Lavoro che lo ha assunto.

L’importo della suddetta indennità è fissato con Decreto Ministeriale.

E’ possibile recedere da un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato?

Sì, ognuna delle parti può recedere dal contratto.

Questa facoltà è disciplinata di regola dalle parti direttamente nel contratto di somministrazione, prevedendo anche un termine di preavviso.

L’APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE

Nell’ambito della somministrazione a tempo indeterminato, il lavoratore può essere assunto con contratto di apprendistato dall’Agenzia per il Lavoro?

Sì.

Come vengono determinati la retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista in somministrazione?

Secondo le norme del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice.

Deve essere redatto un Piano Formativo Individuale?

Sì, a cura dell'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore.

Il Piano deve inoltre essere sottoposto al parere di conformità del Fondo di formazione dei lavoratori somministrati (FORMA.TEMP) entro 30 giorni dall'inizio della missione.

Qual è la funzione del Piano Formativo Individuale?

Quella di delineare il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione deve compiere per conseguire la qualifica prevista.

Qual è il termine entro il quale FORMA.TEMP deve rilasciare il parere di conformità del Piano di Formazione Individuale?

Entro 10 giorni dalla sua presentazione.

Può essere apposto un periodo di prova al contratto di apprendistato in somministrazione?

Sì, nei termini previsti dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere superiore a quella prevista dall'art. 33, lettera b), del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione.

E' prevista la figura del *tutor*?

Sì. Uno è nominato dall'Agenzia per il Lavoro; uno dall'impresa utilizzatrice.

Quali caratteristiche deve avere il *tutor* nominato dall'Agenzia?

Il Tutor di Agenzia (TDA), individuato nel Piano Formativo Individuale, deve essere un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il Lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito Albo istituito presso FORMA.TEMP.

Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare da un'esperienza professionale di durata non inferiore a 2 anni acquisita in qualità di

dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale, della fornitura di lavoro temporaneo, della ricollocazione professionale, dei servizi per l'impiego, della formazione professionale, dell'orientamento, della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.

Quali caratteristiche deve avere il *tutor* nominato dall'utilizzatore?

Il *tutor* nominato dall'utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel Piano Formativo individuale e che possiedono competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Su chi grava la responsabilità di garantire all'apprendista il corretto adempimento degli obblighi formativi?

Sull'Agenzia per il Lavoro.

Quali sono gli effetti della malattia o dell'infortunio del lavoratore nel corso del contratto di apprendistato in somministrazione?

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione, il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice; in mancanza, la valutazione è lasciata al datore di lavoro.

Se un lavoratore è assunto con contratto di apprendistato è possibile recedere anticipatamente dal contratto di lavoro?

Sì, per giusta causa o giustificato motivo.

E' possibile recedere dal rapporto di lavoro durante il periodo di formazione?

Sì, come al punto precedente.

E' consentito all'Agenzia di somministrazione di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato?

Sì, comunicandolo per iscritto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile.

Quali sono gli effetti della mancata comunicazione del recesso al lavoratore da parte dell’Agenzia per il Lavoro?

Il rapporto tra l’apprendista e l’Agenzia per il Lavoro prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è divenuto “acausale”?

Sì, a far data 21 marzo 2014.

Il Legislatore ha previsto limiti percentuali al ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Sì, il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

In quali casi la somministrazione a tempo determinato è esente da limiti quantitativi?

E' esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:

- lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della Legge n. 223 del 1991;
- soggetti disoccupati che godano, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi dei nn. 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento CE n. 651 del 2014, come individuati con Decreto del Ministro del Lavoro.

Quali sono i casi in cui il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è vietato?

La stipula di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta?

Sì, e deve contenere i seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'Agenzia per il Lavoro;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo?

Sì, con la conseguenza che i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

In caso di assunzione a termine, come è disciplinato il rapporto di lavoro tra Agenzia e lavoratore?

In caso di assunzione a termine il rapporto di lavoro tra Agenzia e lavoratore è tendenzialmente soggetto alla disciplina del contratto a tempo determinato per quanto

compatibile, con espressa esclusione delle disposizioni di cui agli artt. 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

Quante volte può essere prorogata la scadenza di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Sono ammesse fino a 6 proroghe.

E' prevista una durata massima del contratto in caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Sì, il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può avere una durata superiore a 36 mesi.

Il suddetto arco temporale di 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione?

Sì.

E' richiesta la forma scritta per la proroga di un contratto di somministrazione a tempo determinato?

Sì, ai fini della prova.

In caso di assunzione del lavoratore con contratto di lavoro in somministrazione a termine è prevista la possibilità di apporre un periodo di prova?

Sì, e la sua previsione deve risultare per iscritto nel contratto.

Come viene determinato il periodo di prova?

Nella misura di 1 giorno di effettiva prestazione per ciascun periodo di 15 giorni di calendario a partire dall'inizio della missione.

In ogni caso il periodo di prova non può essere:

- inferiore a 1 giorno e superiore a 11 giorni, per missioni fino a 6 mesi;
- inferiore a 1 giorno e superiore a 13 giorni, per le missioni superiori a 6 mesi;
- inferiore a 12 e 30 giorni, nel caso di missioni che prevedano un contratto di durata rispettivamente pari o superiore a 12 mesi.

Resta inteso che per le missioni di durata inferiore a 15 giorni può essere stabilito 1 solo giorno di prova. Le frazioni inferiori a 15 giorni si arrotondano all'unità superiore.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova il lavoratore è tenuto a dare un preavviso?

No.

Superato il periodo di prova, in caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore, quest'ultimo incorre in una penalità di risoluzione anticipata?

Sì, nei termini ed alle condizioni previste dall'art. 36 del CCNL per le Agenzie di somministrazione.

Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse dal mancato superamento del periodo di prova o da sopravvenienza di giusta causa di recesso, ferma restando la corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'Agenzia per il Lavoro come può operare?

L'Agenzia può sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:

- essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del CCNL per le Agenzie di somministrazione, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS stipulanti il medesimo CCNL, presso la medesima Agenzia;
- partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale, come previsto dall'art. 12 del CCNL della categoria delle Agenzie di somministrazione.

Le proroghe sono da intendersi continuative?

Sì.

Il lavoratore portatore di *handicap* assunto con contratto di somministrazione di lavoro a termine è computato ai fini della copertura della quota di riserva dell'utilizzatore?

In caso di assunzione, con il contratto in esame, di disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, i lavoratori somministrati sono computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 1999.

Qual è il trattamento retributivo e normativo che deve essere riconosciuto al lavoratore assunto con contratto di somministrazione a termine?

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Con quale periodicità deve essere erogata la retribuzione al lavoratore?

La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente previste nel corso di ciascun mese dell'anno.

Qualora i dipendenti dell'utilizzatore godano di un premio di produzione o di risultato, quest'ultimo deve essere riconosciuto ai somministrati?

Sì, in coerenza con il principio di parità di trattamento.

In quale misura?

In misura proporzionale al lavoro svolto e secondo i tempi e le modalità previsti dall'accordo aziendale che disciplina l'erogazione del premio stesso.

Nel caso in cui il premio di risultato fosse dovuto al lavoratore somministrato, ma la sua erogazione ai dipendenti dell'utilizzatore avvenisse in un momento dell'anno in cui egli non si trovasse in missione presso quest'ultimo, il lavoratore perderebbe il diritto di beneficiare del premio stesso?

No. L'art. 30, comma 8, del CCNL per le Agenzie di somministrazione prevede che *"qualora non fosse possibile erogare tali premi in costanza dimissione in quanto legati a obiettivi e/o risultati non determinati nell'arco temporale della missione stessa ma comunque dovuti, i premi saranno corrisposti ai lavoratori somministrati sulla base di quanto erogato a tale titolo l'anno precedente ai dipendenti dell'utilizzatore"*.

Qual è il trattamento previdenziale dei lavoratori avviati con contratto di somministrazione?

Il trattamento previdenziale del lavoratore somministrato è a carico dell'impresa di somministrazione, inquadrata nel terziario.

Il lavoratore somministrato matura i ratei di TFR?

Sì, ma solo in caso di missioni di durata superiore a 15 giorni.

Nel caso in cui il primo contratto di somministrazione di lavoro avesse una durata inferiore a 15 giorni ma la missione venisse riattivata, dalla medesima Agenzia, presso la medesima impresa utilizzatrice e alle medesime condizioni (mansione e inquadramento), il lavoratore matura il diritto ai ratei di TFR?

Sì, nel caso in cui la missione sia riattivata nell'arco di 30 giorni a far data dalla cessazione della prima.

Quando viene erogato al lavoratore il TFR maturato?

In coincidenza con il pagamento dell'ultima retribuzione ordinaria, con la rivalutazione basata sull'ultimo coefficiente disponibile.

L'adempimento degli obblighi di informazione sui rischi per la sicurezza nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro gravano sull'Agenzia per il Lavoro?

Sì, l'Agenzia è tenuta ad informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e a formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D. Lgs. n. 81 del 2008.

L'adempimento degli obblighi di cui sopra può essere trasferito sull'impresa utilizzatrice?

Sì, il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo venga adempiuto dall'utilizzatore.

Chi è tenuto ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione?

L'utilizzatore è tenuto ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Su chi grava l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria?

Ai sensi della contrattazione collettiva di categoria, la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

Chi è il soggetto titolare del potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato?

La titolarità del potere disciplinare è riservata all'Agenzia. A tal fine l'utilizzatore deve comunicare all'Agenzia gli eventuali elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970).

Chi risponde dei danni eventualmente causati dal lavoratore somministrato a terzi nello svolgimento delle sue mansioni?

L'utilizzatore.

I lavoratori somministrati godono di diritti sindacali?

Sì, in quanto anch'essi sono titolari delle prerogative previste dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970).

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi durante l'orario di lavoro?

I lavoratori in somministrazione, ai sensi dell'art. del 20 CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione, hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di natura sindacale all'interno delle sedi delle Agenzie o presso idonei locali messi a loro disposizione.

Da chi possono essere convocate le assemblee dei lavoratori somministrati?

Dalle RSA o dalle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori stipulanti il CCNL per le Agenzie di somministrazione.

I lavoratori somministrati hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici?

Sì.

Quante ore di permesso per la partecipazione alle assemblee sindacali sono riconosciute ai lavoratori somministrati?

I lavoratori somministrati hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate nell'anno solare presso la stessa Agenzia, determinate mensilmente secondo la seguente formula (con arrotondamento all'unità superiore):

$$\frac{\text{ore lavorate}}{1.500} \times 10$$

Resta fermo il diritto a un minimo di 2 ore annue di permesso retribuito, indipendentemente dal numero di ore lavorate.

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

LA DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina la certificazione dei contratti?

L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro è stato introdotto dalla c.d. "Riforma Biagi" ed è disciplinato dagli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276 del 2003, ripetutamente modificato ed integrato da provvedimenti successivi.

Come può essere definita la certificazione dei contratti di lavoro?

Come una particolare forma di asseverazione attestante l'esatta qualificazione dei contratti e la coerente regolazione dei rapporti che ne deriva. E' un atto assistito da

precisi effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali, formato da soggetti terzi autorizzati dalla legge ed abilitati a fornire anche assistenza e consulenza alle parti contrattuali.

Qual è la finalità dell'istituto?

Quella di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti migliorando al tempo stesso la loro qualità redazionale, con effetti anche sul più generale piano della loro gestione. Per questo motivo i soggetti abilitati alla certificazione, diversamente dal sistema delle certificazioni di qualità, sono autorizzati dalla Legge a svolgere anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali.

Qual è l'oggetto dell'attività di assistenza e consulenza alle parti?

Sia la stipula del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale, sia le eventuali modifiche di quest'ultimo concordate in sede di attuazione del rapporto.

Quali contratti possono essere certificati?

Sulla scorta dell'art. 75 comma 1 D.Lgs. n. 276 del 2003, come modificato dalla Legge n. 183 del 2010 (c.d. "Collegato Lavoro), può essere certificato qualsiasi contratto *"in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro"*.

Possono quindi essere certificati non solo tutti i contratti di lavoro, anche speciali – di natura subordinata, autonoma, parasubordinata – ma anche tutti gli altri contratti, tipici o atipici, nei quali sia prevista una prestazione lavorativa (contratti di appalto, contratti di trasporto, contratti di *outsourcing*, ecc.).

Quali sono i soggetti abilitati dalla Legge alla certificazione dei contratti di lavoro?

Le Commissioni di certificazione istituite presso:

- gli Enti Bilaterali;
- gli Ispettorati Territoriali del Lavoro;
- le Province;
- le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie;
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro.

Tra queste, le Commissioni istituite presso il Ministero, presso gli Enti Bilaterali nazionali e presso le Università pubbliche e private – comprese le Fondazioni universitarie – hanno competenza estesa all'intero territorio nazionale; le restanti Commissioni sono competenti nel loro ambito territoriale di riferimento.

La certificazione dei contratti di lavoro è obbligatoria?

No, si tratta di una procedura volontaria. Fa eccezione la certificazione dei contratti di appalto, subappalto e lavoro *non standard* per lo svolgimento di attività in ambienti confinati o sospetti di inquinamento. Quest'ultima rappresenta l'unica ipotesi di certificazione obbligatoria prevista dalla Legge (art. 27 D.Lgs. n. 81 del 2008; DPR n. 177 del 2011).

Come funziona la procedura di certificazione e di quali fasi si compone?

La procedura ha avvio con la presentazione di un'istanza, sottoscritta da entrambe le parti del contratto, ad una Commissione di certificazione validamente costituita ed autorizzata. Nell'istanza le parti specificano a quali effetti intendono richiedere la certificazione: civili, amministrativi, previdenziali e fiscali. La Commissione comunica l'inizio del procedimento al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro, che provvede a sua volta ad inoltrare la comunicazione alle Autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

Segue lo svolgimento di una fase istruttoria, che si conclude – quando ne sussistano le condizioni – del provvedimento di certificazione, che deve essere motivato e contenere il termine e l'Autorità cui è possibile ricorrere, oltre all'esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione.

Qual è la natura del provvedimento di certificazione?

Il provvedimento di certificazione ha natura di atto amministrativo riconducibile alla categoria degli atti di certazione. Ne consegue che contro di esso è ammesso ricorso al giudice amministrativo per:

- violazione del procedimento;
- eccesso di potere.

Quali sono gli effetti della certificazione?

Gli effetti della certificazione consistono nella temporanea inefficacia di qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata.

Tali effetti possono essere superati esclusivamente a seguito di una successiva e differente valutazione del giudice. Essi permangono pertanto, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80 D.Lgs. n. 276 del 2003, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Da quando decorrono gli effetti della certificazione?

Gli effetti, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto ove la Commissione che lo ha certificato abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede.

In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla Commissione adita.

Qual è il valore della certificazione nei confronti dei servizi ispettivi delle Autorità Pubbliche?

I servizi ispettivi delle Autorità Pubbliche – Istituti previdenziali, Ispettorato territoriale del lavoro, Enasarco, Guardia di Finanza, ecc. – non possono adottare i provvedimenti risultanti dalle loro verifiche (es. avvisi di addebito, ordinanze-ingiunzioni, etc.) fino al provvedimento del giudice che superi gli effetti della certificazione.

Sul piano della prassi, la c.d. “Direttiva Sacconi” del 18 dicembre 2008 ha inoltre stabilito che nell'ambito dell'attività di vigilanza condotta dagli uffici del Ministero del lavoro – quindi anche dagli Ispettorati Territoriali – l'attività ispettiva dovrà interrompersi nel caso in cui riguardi un contratto certificato.

Quali sono i rimedi esperibili contro la certificazione?

Contro la certificazione può essere promosso ricorso al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, esclusivamente per:

- erronea qualificazione del contratto (erronee conclusioni tratte sulla natura del contratto). In caso di accoglimento del ricorso, l'atto di certificazione è nullo *ab origine*;
- differmità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. In questo caso, sarà la sentenza ad accertare il momento in cui la differmità ha avuto inizio, con effetto *ex nunc*;
- vizi del consenso (vale a dire per errore, dolo e violenza).

Il ricorso può essere proposto solo dopo aver esperito un tentativo obbligatorio di conciliazione, con le modalità di cui all'art. 410 del Codice di Procedura Civile, avanti la medesima Commissione che ha adottato l'atto di certificazione.

LA CERTIFICAZIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI

Qual è la finalità della certificazione delle clausole contrattuali?

Quella di evitare il contenzioso assicurando l'uso corretto degli strumenti di flessibilità funzionale del lavoro.

Cosa ha ad oggetto la certificazione in esame?

Le singole clausole contenute nel contratto.

Cosa attesta la certificazione in esame?

L'effettiva volontà delle parti contraenti di porre in essere il negozio.

Quali clausole contrattuali possono essere certificate?

Possono costituire oggetto di certificazione, per espressa previsione di Legge:

- le clausole tipizzanti le ipotesi giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento (art. 30 comma 3 Legge n. 183 del 2010);
- le clausole compromissorie ex art. 808 del Codice di Procedura Civile, in relazione alle materie di cui all'art. 409 del medesimo Codice (art. 31 comma 10 Legge n. 183 del 2010);

- le c.d. “clausole elastiche” nell’ambito del lavoro a tempo parziale (art. 6 D.Lgs. n. 81 del 2015);
- i c.d. “patti di demansionamento” (art. 3 D.Lgs. n. 81 del 2015).

Si tratta di una procedura volontaria?

Sì, con riferimento alle c.d. “clausole elastiche” e alle clausole tipizzanti le ipotesi giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento.

Quanto invece ai c.d. “patti di demansionamento” e alle clausole compromissorie ex art. 808 del Codice di Procedura Civile, la Legge prescrive la loro certificazione a pena di nullità.

La certificazione delle clausole compromissorie ex art. 808 contenute nel contratto individuale di lavoro è obbligatoria?

La Legge stabilisce che le clausole in esame, se non certificate, sono considerate giuridicamente nulle.

La certificazione dei c.d. “patti di demansionamento” contenuti nel contratto individuale di lavoro è obbligatoria?

La Legge stabilisce che i patti in esame, se non certificati, sono considerati giuridicamente nulli.

Quali sono gli effetti della certificazione delle clausole tipizzanti le ipotesi di giusta causa e il giustificato motivo oggettivo di licenziamento?

E’ stabilito che il giudice debba “tenerne conto” in sede di valutazione delle motivazioni alla base del licenziamento.

Al di là delle ipotesi espressamente previste dalla Legge, è possibile certificare anche altre tipologie di clausole contrattuali?

Sì. Può essere certificata ogni clausola che le parti abbiano interesse ad assistere dagli effetti conseguenti a questo provvedimento: patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso, patti sugli elementi variabili della retribuzione, clausole di *smart working*, ecc.

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI APPALTO

Qual è la finalità della certificazione in esame?

Quella di evitare il contenzioso scongiurando al tempo stesso che dietro appalti fittizi si celino in realtà ipotesi di interposizione di manodopera, vietate dalla Legge, o di somministrazione di lavoro, soggette a una diversa disciplina legale.

Cosa ha ad oggetto la certificazione in esame?

Il contratto di appalto e il relativo programma negoziale.

Cosa attesta la certificazione in esame?

La genuinità dell'appalto e, pertanto, in base al disposto di cui all'art. 1655 del Codice Civile ed all'art. 29 del D.Lgs n. 276 del 2003:

- la presenza di una reale organizzazione dei mezzi necessari all'appaltatore per l'esecuzione dell'appalto;
- l'esercizio del potere organizzativo e direttivo da parte del solo appaltatore nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione dell'appalto;
- l'assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore.

Si tratta di una procedura volontaria?

Sì.

Quali sono le sanzioni previste in caso di appalto illecito?

Dal punto di vista civilistico, i lavoratori utilizzati impropriamente in un appalto non genuino sono considerati ad ogni effetto alle dirette dipendenze del committente a far data dall'inizio della interposizione illecita. Di fatto, quindi, il committente corre il rischio di trovarsi "datore di lavoro" di figure formalmente assunte e retribuite dall'appaltatore.

Oltre a ciò, l'interposizione costituisce anche un illecito amministrativo, oggi punito, per effetto delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 8 del 2016, con una sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di

occupazione; sanzione che non può in ogni caso essere inferiore a 5.000 euro e superiore a 50.000 euro.

Si consideri inoltre che la configurazione dell'appalto come non genuino comporta, sul piano fiscale, il possibile recupero, da parte dell'Amministrazione finanziaria, dell'IVA indebitamente detratta dal committente sulle prestazioni fatturate dall'appaltatore.

Quando può essere attivata la procedura di certificazione?

Sia in sede di stipulazione del contratto di appalto, sia in fase di attuazione del relativo programma negoziale.

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IN AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI DI INQUINAMENTO

Qual è la finalità della certificazione in esame?

La finalità primaria della certificazione è quella di assicurare che i lavoratori e le imprese che svolgono attività in ambienti ad alto rischio – quali gli ambienti confinati o sospetti di inquinamento – possedano la qualificazione necessaria per operarvi, al tempo stesso assicurando la certezza del diritto quanto ai soggetti titolari degli obblighi di formazione, informazione, addestramento e adozione delle procedure di sicurezza, nonché alle responsabilità in caso di infortunio o malattia professionale.

Cosa ha ad oggetto la certificazione in esame?

I contratti individuali, ricadenti in tipologie diverse dal lavoro subordinato a tempo indeterminato, di tutti i lavoratori impiegati in attività che si svolgano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento; tutti i contratti di appalto e/o subappalto per lo svolgimento di attività nei medesimi ambienti.

Cosa attesta la certificazione in esame?

Con riferimento ai contratti di lavoro, la certificazione attesta, oltre alla corrispondenza tra la qualificazione formale del contratto e il suo contenuto effettivo, il rispetto della specifica normativa in materia di tutela della salute e sicurezza di cui al DPR n. 177 del 2011.

Con riferimento ai contratti di appalto e subappalto, la certificazione attesta, oltre alla genuinità dei medesimi analogamente a quanto previsto per gli appalti in generale, il rispetto della specifica normativa in materia di tutela della salute e sicurezza di cui al DPR n. 177 del 2011.

Quali sono gli ambienti confinati o sospetti di inquinamento?

Quelli così individuati dalle seguenti fonti normative:

- D.Lgs. n. 81 del 2008: Allegato IV punto 3, 4; Titolo XI ; artt. 66 e 121;
- Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998;
- D.Lgs n. 139 del 2006;
- Art. 15 del DPR n. 177 del 2011, ossia vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos, pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie, caldaie e simili, scavi.

Si tratta di una procedura volontaria?

No. La certificazione rappresenta, nel caso di specie, un vero e proprio obbligo il cui mancato adempimento è sanzionato penalmente.

Quali sanzioni sono previste in caso di mancata certificazione dei contratti di lavoro, appalto e subappalto per attività svolte in ambienti confinati o sospetti di inquinamento?

In assenza di certificazione, si applica la sanzione prevista per la violazione dell'art. 26, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81 del 2008 (arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.096 a 5.260,80 euro).

LA CERTIFICAZIONE DEI REGOLAMENTI INTERNI DI COOPERATIVA

Qual è la finalità della certificazione in esame?

Quella di evitare il contenzioso fornendo al tempo stesso una tutela più ampia ai soci lavoratori, dal momento che la Legge consente alle società cooperative di derogare, in sede di stipula del patto sociale o successivamente mediante delibera, ad alcune tutele, lavoristiche e previdenziali, accordate alla generalità dei lavoratori subordinati. Ciò in considerazione del fatto che i soci, pur obbligati nell'ambito di un rapporto di

lavoro subordinato, concorrono alla formazione della volontà sociale e partecipano allo scopo dell'impresa, assumendo una quota del relativo rischio.

Cosa ha ad oggetto la certificazione in esame?

Sia l'Atto di deposito del Regolamento Interno di cooperativa, sia il contenuto di quest'ultimo.

Cosa attesta la certificazione in esame?

Che la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, sia conforme al disposto di cui all'art. 6 della Legge n. 142 del 2001 e s.m.i.

Si tratta di una procedura volontaria?

Sì.

Qual è la differenza tra la certificazione del Regolamento Interno di cooperativa ex art. 83 D.Lgs. 276 del 2003 e la certificazione dei contratti individuali di lavoro ex art. 75 D.Lgs. 276/2003?

La differenza dipende dall'oggetto della certificazione, che nel primo caso è rappresentato da un atto avente carattere di generalità e astrattezza indirizzato a un numero indeterminato di soci e potenziali soci. Ne consegue che, una volta certificato il Regolamento Interno, l'appartenenza o la successiva adesione del socio alla cooperativa comporta l'efficacia della certificazione anche nei suoi confronti, senza bisogno che il suo contratto di lavoro sia certificato in via individuale.

Il contratto di lavoro del socio lavoratore può essere oggetto di certificazione individuale ex art. 75 D.Lgs. n. 276 del 2003?

Sì.

Da chi e come può essere attivata la procedura di certificazione?

A differenza della procedura prevista per la certificazione dei contratti, che richiede la presentazione di un'istanza congiunta, è in questo caso necessaria una delibera degli organi della società.

Quando può essere attivata la procedura di certificazione?

Sia all'atto del deposito del Regolamento Interno, sia successivamente.

ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

Quali altre ipotesi di certificazione dei contratti sono previste o consentite dalla Legge?

Il c.d. "Collegato Lavoro" (Legge n. 183 del 2010), con l'inequivocabile intento di potenziare l'istituto della certificazione mediante l'ampliamento del suo oggetto, il rafforzamento dei suoi effetti e l'arricchimento delle sue funzioni, ha espressamente previsto che essa possa riguardare qualsiasi contratto *"in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro"*.

Nell'ampio perimetro della formulazione adottata possono quindi essere compresi anche, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli accordi di distacco;
- i Contratti di Rete contenenti clausole di codatorialità.

Quali altre ipotesi di certificazione sono previste dalla Legge?

In base all'art. 82 del D.Lgs. n. 276 del 2003 le Commissioni possono certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 del Codice Civile, a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

PREMI DI PRODUTTIVITA' E WELFARE AZIENDALE

Come si può definire il premio di risultato?

Come una tipologia di salario variabile le cui caratteristiche e la cui erogazione sono strettamente correlate ad incrementi di produttività, redditività, efficienza, innovazione e qualità.

Qual è la normativa che disciplina la detassazione dei premi di risultato nel settore privato erogati in applicazione di accordi aziendali o territoriali?

Da ultimo, la c.d. Legge di Stabilità 2017 (Legge n. 232 del 2016).

Cosa prevede la Legge di Stabilità in materia?

E' stato confermato l'assoggettamento ad imposta sostitutiva, con aliquota agevolata, della retribuzione incentivante connessa agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, modificando e ampliando i requisiti di accesso al beneficio in esame previsti dalla precedente Legge di Stabilità 2016.

Dal punto di vista fiscale in cosa consiste il beneficio in esame?

L'agevolazione consiste nell'assoggettamento ad una ritenuta a titolo d'imposta, con aliquota del 10%, delle somme percepite dai lavoratori dipendenti a titolo di:

- premi di risultato per incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- partecipazione agli utili dell'impresa.

Cosa si intende per partecipazione agli utili?

Si intendono gli utili distribuiti dall'impresa ai sensi dell'art. 2102 del Codice Civile.

La partecipazione agli utili spettante al lavoratore è, pertanto, determinata in base agli utili netti dell'impresa e – per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio – in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

Le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili sono soggette a detassazione solo se legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione?

No. La partecipazione agli utili, costituendo una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività, non deve essere legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Quali sono i premi detassabili?

I premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

I suddetti premi dovranno essere erogati in applicazione di accordi collettivi di II° livello (territoriali e/o aziendali).

E' richiesto il deposito del contratto collettivo di 2° livello presso l'Ispettorato del Lavoro?

Sì, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dello stesso, unitamente alla dichiarazione di conformità dell'accordo alla normativa legale.

Il deposito deve avvenire in modalità telematica, utilizzando la sezione "Servizi" del sito *web* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (www.lavoro.gov.it).

Sono soggette al beneficio in esame le somme erogate in esecuzione di accordi individuali o di accordi individuali plurimi?

No.

Quali caratteristiche deve avere il premio di risultato per essere soggetto a detassazione

Deve trattarsi di somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

A tal fine i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un

periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Quali sono i limiti di importo detassabili?

A decorrere dal 1° gennaio 2017 i limiti di importo detassabili sono stati elevati a 3.000 euro, ovvero a 4.000 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Come si realizza il coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione del lavoro?

Il coinvolgimento paritetico può realizzarsi, sulla base dei contratti collettivi, attraverso un piano che stabilisca, a esempio, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operino responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive; ovvero sistemi di produzione che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie. Non sono invece considerati idonei i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento e formazione.

Quali sono i limiti di reddito entro cui il lavoratore ha diritto al beneficio in esame?

Ai sensi dell'art. 1, comma 160, lettera d), della Legge n. 232 del 2016 il dipendente deve aver percepito, nel periodo d'imposta precedente, un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

Nel caso in cui nell'anno in corso dovesse superare il suddetto limite di reddito il lavoratore decade dal beneficio in esame?

No, in quanto il limite di reddito è riferito al periodo d'imposta precedente.

Egli non potrà ovviamente beneficiare della detassazione per l'anno successivo.

Come si definisce il *welfare* aziendale?

Come insieme di *benefit* e di prestazioni erogate dall'azienda e finalizzate a sostenere il reddito dei dipendenti, migliorandone la vita privata e lavorativa.

Quali sono le forme di *welfare aziendale* riconosciute dalla legislazione vigente?

Si tratta di:

- opere e servizi per finalità sociali (art. 51, comma 2, lettera f) del TUIR);
- somme, servizi e prestazioni di educazione, istruzione e assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti (art. 51, comma 2, lettere f-*bis*) e f-*ter*) del TUIR);
- beni e servizi in natura (art. 51, comma 3 del TUIR), come ad esempio, buoni spesa per generi alimentari, per *shopping* (es. commercio elettronico) e per acquisti vari, buoni carburante, ricariche telefoniche;
- servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro (art. 51, comma 2, lettera d) del TUIR);
- contributi di assistenza sanitaria integrativa (art. 51, comma 2, lettera a) del TUIR);
- contributi alle forme di previdenza complementare (art. 51, comma 2, lettera a) del TUIR).

Quale è il regime fiscale che si applica alle erogazioni poste all'interno di un piano di *welfare aziendale*?

Le erogazioni in esame beneficiano di un azzeramento del c.d. "cuneo fiscale".

L'agevolazione fiscale (e contributiva) in esame trova applicazione anche nei casi in cui le erogazioni siano disciplinate negli accordi territoriali?

Sì.

Quali sono i vantaggi per le aziende che adottano politiche di *welfare*?

I vantaggi per le aziende sono costituiti dalla possibilità di trasformare benefici fiscali in vantaggi competitivi, rappresentati da:

- contenimento del costo del lavoro;
- incremento della produttività;

- aumento delle possibilità di trattenere competenze e talenti in azienda migliorando, oltre alle condizioni lavorative, anche quelle di vita dei propri dipendenti.

Il *welfare* aziendale è una misura che trova applicazione soltanto nelle grandi aziende?

No. L'introduzione del *welfare* anche nelle medie e piccole imprese può avere come effetto in qualsiasi realtà d'impresa l'incremento dell'efficienza e della produttività aziendale attraverso il miglioramento del benessere dei dipendenti.

Quali sono le misure agevolabili che rientrano nel *welfare* aziendale?

Vi rientrano:

- i contributi ed i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana;
- l'utilizzazione di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di CCNL, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

E' stata riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di convertire il premio di risultato, in *toto* o in quota parte, nelle misure di *welfare* previste dall'art. 51 TUIR?

Sì, come previsto dalla Legge n. 208 del 2015, all'art. 1, comma 184.

Quali sono i vantaggi per i lavoratori?

In vantaggi sono rappresentati da:

- possibilità di accedere a beni e servizi a condizioni di vantaggio, con conseguente aumento del potere di acquisto;
- rafforzamento del legame con la propria azienda;
- possibilità di realizzare un migliore equilibrio tra vita personale e professionale.

E' prevista un'esenzione fiscale per il datore di lavoro in caso di riconoscimento dei c.d. "fringe benefit" ai dipendenti?

Sì, è prevista l'esenzione totale per l'azienda, ai sensi dell'art. 95 del TUIR, nel limite di 258,23 euro totali per ciascun dipendente nel periodo d'imposta.

Nel caso in cui un'azienda decida di fare ricorso ad un piano di *welfare* in luogo del premio di risultato fino a quel momento erogato ai propri dipendenti, è prevista una scadenza entro la quale il lavoratore può spendere il proprio *budget* (corrispondente al valore del premio di risultato) utilizzando la piattaforma *welfare* messa a sua disposizione dal datore di lavoro?

No, salvo diversa regolamentazione stabilita dall'accordo collettivo.

La Legge di Stabilità 2017 ha introdotto misure dirette ad agevolare la conciliazione tra la vita e il lavoro?

Sì.

Quali?

Si tratta di:

- il c.d. "Bonus mamma domani", consistente in un'erogazione *una tantum* dell'importo di 800 euro corrisposta in occasione della nascita o dell'adozione di minore. Il *bonus* deve essere richiesto All'INPS a far data dal 7° mese di gravidanza o all'atto dell'adozione;
- l'ampliamento del congedo parentale per i padri lavoratori dipendenti, pari a 2 giorni di congedo obbligatorio più altri 2 giorni di congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità, da fruire entro e non oltre il 5° mese di vita del bambino. La misura è in vigore nell'anno 2017;
- il c.d. "Voucher baby sitting", che consente alla madre lavoratrice, anche autonoma, di richiedere, entro gli 11 mesi successivi al termine del congedo obbligatorio di maternità e in alternativa al congedo parentale, un *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby sitting* o di asilo nido dell'importo di 600

euro mensili per 6 mesi (3 per le lavoratrici autonome). L'erogazione del *voucher* è stata prevista per gli anni 2017 e 2018;

- il Fondo di sostegno alla natalità, finalizzato a favorire l'accesso al credito da parte delle famiglie con uno o più figli, nati o adottati a decorrere dal 1° gennaio 2017;
- il c.d. "Voucher asili nido", che può essere utilizzato per il pagamento delle spese relative agli asili nido, pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei 3 anni affetti da gravi patologie croniche. Esso ammonta a 1.000 euro l'anno ed è parametrato su 11 mensilità.

L'ASSUNZIONE DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI SOGGIORNANTI IN ITALIA

Quali sono i documenti obbligatori per procedere all'assunzione?

I documenti obbligatori sono:

- permesso di Soggiorno in corso di validità rilasciato per motivi di lavoro oppure Carta di Soggiorno o Permesso di Soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo;
- passaporto o documento di identità equivalente;
- codice fiscale.

Quali sono le motivazioni, per le quali il Permesso di Soggiorno è stato rilasciato, che legittimano l'assunzione di un cittadino extracomunitario?

E' possibile procedere all'assunzione di un cittadino extracomunitario solo se il Permesso di Soggiorno, in corso di validità, è stato rilasciato per una delle seguenti motivazioni:

- lavoro subordinato;
- lavoro subordinato anche stagionale (non è invece possibile procedere all'assunzione se il Permesso di Soggiorno è stato rilasciato esclusivamente per lavoro stagionale);
- lavoro autonomo;

- motivi familiari, compresi il ricongiungimento familiare, l'adozione, l'affidamento, ecc.;
- attesa occupazione;
- studio, per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per 52 settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore;
- *status* di rifugiato;
- richiesta di asilo (che consente di svolgere attività lavorativa ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 140 del 2005);
- motivi umanitari;
- protezione sussidiaria.

Nei Permessi di Soggiorno rilasciati in modalità elettronica viene riportato il motivo per il quale essi sono stati rilasciati?

Sì, ma solo in quelli rilasciati dopo il 28 ottobre 2008.

Se il Permesso di Soggiorno del lavoratore è scaduto, in quali casi è possibile procedere alla sua assunzione?

Quando la richiesta di rinnovo del Permesso di Soggiorno è stata presentata entro 60 giorni dalla scadenza dello stesso dal lavoratore.

La richiesta di rinnovo del Permesso di Soggiorno può essere presentata presso gli Uffici postali autorizzati?

Sì. Sul punto il Ministero del Lavoro ha precisato che *“la ricevuta delle Poste è uguale al cedolino della Questura. Allegata all'originale del permesso scaduto la ricevuta sostituisce l'attuale cedolino, oltre a dimostrare che la domanda di rinnovo è già stata presentata”*.

Nel caso di assunzione di un lavoratore extracomunitario in possesso di un Permesso di Soggiorno rilasciato per “lavoro subordinato”, il datore di lavoro è tenuto a stipulare il Contratto di Soggiorno “Modello Q”?

Il Ministero del Lavoro, con propria circolare del 28 novembre 2011, ha chiarito che nella fattispecie in esame non è più richiesto il contratto di soggiorno “Modello Q”.

Per l'adempimento degli obblighi in esame è, infatti, sufficiente l'invio del modello "Unificato Lav" nei tempi previsti dalla normativa di Legge in materia.

In caso di assunzione di un lavoratore extracomunitario il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione alla Questura?

No.

In quali casi il datore di lavoro è tenuto a stipulare il contratto di soggiorno "Modello R"?

Nei casi in cui il lavoratore debba procedere alla conversione del proprio Permesso di Soggiorno in Permesso di Soggiorno per motivi di "lavoro subordinato".

Dove è possibile scaricare il format di "Contratto di soggiorno modello R"?

Sul sito web del Ministero degli Interni (www.ministerointerni.it).

Qual è la sanzione prevista nel caso in cui il datore di lavoro proceda all'assunzione di un cittadino extracomunitario privo di Permesso di Soggiorno, con permesso di soggiorno scaduto o non rinnovato nei termini di cui sopra?

Ai sensi dell'art. 22, comma 12, del D.Lgs. n. 286 del 1998 il datore di lavoro è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI EX ART. 7 DELLA LEGGE N. 300 DEL 1970

Come può essere definito il codice disciplinare?

Il codice disciplinare costituisce l'insieme delle norme disciplinari – riguardanti le infrazioni, le procedure di contestazione e le conseguenti sanzioni applicabili – previste dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale ovvero previste unilateralmente dal datore di lavoro attraverso regolamenti aziendali interni.

Il codice disciplinare deve essere conosciuto dai lavoratori?

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) il codice disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Non sono ammesse forme di diffusione equivalente.

Se l'impresa è strutturata in più unità produttive, dove deve essere affisso il codice disciplinare?

Presso ogni sede, stabilimento e/o reparto autonomo.

In caso di mancata affissione del codice disciplinare, l'eventuale infrazione di un lavoratore può essere sanzionata mediante provvedimento disciplinare conservativo?

No.

In caso di mancata affissione del codice disciplinare, è possibile applicare al lavoratore la sanzione del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo?

Sì, l'obbligo di preventiva affissione del codice non riguarda l'ipotesi del licenziamento disposto per motivi disciplinari.

Qual è la procedura che il datore di lavoro è chiamato ad osservare quando viene a conoscenza di un fatto che può integrare un'ipotesi di infrazione disciplinare?

L'eventuale procedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore si apre con la contestazione dell'addebito.

Quali sono i requisiti della contestazione disciplinare?

La contestazione dell'addebito deve essere tempestiva, dettagliata, specifica e circostanziata.

La contestazione disciplinare deve essere formalizzata in forma scritta?

Sì, in tutti i casi più gravi di quelli per cui è sufficiente il semplice rimprovero verbale.

In quali casi trova applicazione la sospensione cautelare del lavoratore?

In tutti i casi in cui la gravità dell'addebito rende impossibile o pregiudizievole la presenza del lavoratore in azienda.

In caso di sospensione cautelare, il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo?

Solo nel caso in cui l'iter disciplinare non si dovesse concludere con il licenziamento del lavoratore.

E' previsto un arco temporale entro il quale il lavoratore può presentare le proprie difese?

Sì, entro 5 giorni dalla contestazione.

Da quando inizia a decorrere il suddetto termine?

Dalla data in cui il lavoratore ha ricevuto la contestazione.

I 5 giorni sono da intendersi come giorni di calendario o di effettivo lavoro?

Di calendario.

Durante il procedimento disciplinare il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale di fiducia?

Sì.

Cosa accade nel caso in cui il datore di lavoro applichi la sanzione disciplinare senza aver proceduto all'audizione orale del dipendente, richiesta da quest'ultimo?

La sanzione disciplinare irrogata è illegittima.

E' previsto un termine che il datore di lavoro è tenuto a rispettare prima di applicare la sanzione disciplinare?

No. Nel rispetto del termine entro il quale il lavoratore può presentare la propria difesa, come sopra illustrato, il datore di lavoro può decidere a propria discrezione quando irrogare la sanzione disciplinare. E' però chiaro che non deve trascorrere un lasso di tempo che si possa considerare eccessivo alla luce dei criteri di correttezza e buona fede. Ovviamente ciò vale a condizione che la contrattazione collettiva non

preveda propri termini; termini che, se esistenti, devono essere rispettati a pena di illegittimità della sanzione.

Nel caso in cui la procedura di contestazione disciplinare si concluda senza che il datore di lavoro abbia adottato alcun provvedimento disciplinare, le giustificazioni fornite del lavoratore si intendono accolte?

Sì.

In base a quale principio generale il datore di lavoro deve effettuare la scelta della sanzione da applicare a conclusione del procedimento disciplinare?

La sanzione deve essere proporzionata all'infrazione commessa dal dipendente.

Sarà pertanto necessario che il datore di lavoro, ai fini dell'applicazione della sanzione, consulti preventivamente il contratto collettivo applicato in azienda nella sezione allo scopo dedicata, rispettandone le previsioni.

Il datore di lavoro può applicare una sanzione disciplinare più lieve rispetto a quella prevista dal codice disciplinare per l'infrazione commessa dal dipendente?

Sì.

Il lavoratore può impugnare la sanzione disciplinare?

Sì.

Qual è la procedura che il lavoratore deve seguire per impugnare la sanzione disciplinare?

Il lavoratore può seguire due strade:

- può ricorrere, entro i 20 giorni successivi all'applicazione della sanzione, ad un Collegio arbitrale istituito presso l'Ispettorato territoriale del lavoro ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori;
- può ricorrere all'Autorità giudiziaria e, in particolare, al giudice del lavoro.

SERVIZIO

sindacale, previdenziale, elaborazione buste paga,
fiscale-tributario, ambiente, energia e qualità, sicurezza
negli ambienti di lavoro, finanza agevolata, formazione,
internazionalizzazione, sportello MEPA

CONSULENZA

legale, finanziaria, assicurativa

SVILUPPO IMPRENDITORIALE

una rete di strutture di supporto per la competitività e
lo sviluppo delle imprese

VITA ASSOCIATIVA

per favorire la circolazione dell'informazione, fornire
risposte efficienti alle imprese e creare un ambiente di
condivisione tra imprenditori

info@confimiemilia.it - www.confimiemilia.it

BOLOGNA

Via di Corticella, 184/10
40128 Bologna
tel +39 051 6388666

MODENA

Via Pier Paolo Pasolini, 15
41123 Modena
tel +39 059 894811

REGGIO EMILIA

Via Gandhi, 16
42123 Reggio Emilia
tel +39 0522 1473818

PARMA

Via Toscano, 45/1
43123 Parma
tel +39 0521 1566300

confimi emilia

Associazione delle Imprese Manifatturiere del Territorio Emiliano

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna - tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861
info@confimiemilia.it - www.confimiemilia.it

confimi industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

