

31.07.2015

**Direzione Territoriale del Lavoro di
Padova**

Direttore

Dott.ssa Rosanna Giaretta

DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N.81
Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di
mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

**U.O. Relazioni Sindacali e Conflitti di
Lavoro**

Dott.ssa Giulia De Paola

JOBS ACT IN PILLOLE

Il presente lavoro, che non ha alcuna pretesa di esaustività ed il cui contenuto è frutto di elaborazioni espresse a titolo personale, vuol essere un semplice «bignami» della nuova disciplina in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.



Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n. 81

Pubblicato nella G.U. n.144 del 24 giugno 2015-Suppl. Ordinario n. 34

Articolo 1.- Forma contrattuale comune

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



➡ DISCIPLINA

➡ delle

➡ COLLABORAZIONI



**COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL
COMMITTENTE**

Art
1, comma 1

Alle

che si concretano in

esclusivamente

PERSONALI, CONTINUATIVE e le cui MODALITA' di ESECUZIONE SONO ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE
anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

COLLABORAZIONI

PRESTAZIONI DI LAVORO

A decorrere dal 1° gennaio 2016
si applica la disciplina del
RAPPORTO
di lavoro
A TEMPO INDETERMINATO

a) Collaborazioni per le quali gli accordi collettivi NAZIONALI stipulati da associazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore

AD ECCEZIONE
(Comma 2)

b) Collaborazioni prestate nell'esercizio di
PROFESSIONI INTELLETTUALI
in cui sia
NECESSARIA
L'ISCRIZIONE IN APPOSITI
ALBI PROFESSIONALI

d) Alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289

C) Attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni

possono richiedere alle commissioni di cui all'art 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

la CERTIFICAZIONE

dell'ASSENZA dei REQUISITI

di
cui al comma 1



Le Parti

Datore di lavoro

Lavoratore

Il lavoratore può
farsi assistere

Rappresentante dell'associazione
sindacale cui aderisce o conferisce
mandato,
O da un avvocato
O da un consulente del lavoro

Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

- a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;
- c) le universita' pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

c-bis) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali gia' operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;

c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica **((e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi))**.

Nel solo caso di cui alla lettera c-bis), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Per essere abilitate alla certificazione, le universita' sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della universita' e della ricerca. Per ottenere la registrazione le universita' sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

NB:

Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al 1° comma non trova applicazione nei confronti delle medesime.

Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle PPAA di stipulare contratti di collaborazione

*Dal 1° gennaio 2017
è comunque fatto divieto alle PP.AA di stipulare i
contratti di collaborazione di cui al comma 1°.*

SUPERAMENTO

DEL

CONTRATTO A PROGETTO

Art 52

SONO ABROGATE

le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69 bis del d. lgs. n. 276/2003

NB: gli articoli abrogati disciplinano il lavoro a progetto

CONTINUANO AD APPLICARSI ESCLUSIVAMENTE

per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto

RESTA SALVO

quanto disposto dall'art 409 cpc



STABILIZZAZIONE

dei

- ▀ COLLABORATORI COORDINATI e CONTINUATIVI
 - ▀ anche a PROGETTO
- ▀ e di PERSONE TITOLARI di PARTITA IVA

Al fine di

- promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo

i DATORI di LAVORO
PRIVATI

che procedono

all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

di

- SOGGETTI** già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto
- e di
- SOGGETTI** titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo

OTTENGONO

L'ESTINZIONE DEGLI ILLECITI

AMMINISTRATIVI ,CONTRIBUTIVI e FISCALI

connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro

FATTI SALVI GLI ILLECITI ACCERTATI

a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione

CONDIZIONI

PER L'ESTINZIONE DEGLI ILLECITI

AMMINISTRATIVI - CONTRIBUTIVI - FISCALI

- Art 54-

Assunzioni a decorrere da 1° gennaio 2016 da parte di datori di lavoro PRIVATI

Che nei 12 mesi successivi all'assunzione il datore NON RECEDA dal rapporto di lavoro tempo indeterminato se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo

Che i soggetti interessati alle assunzioni
con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso
rapporto di lavoro
SOTTOSCRIVANO



ATTI DI CONCILIAZIONE

In una delle sedi dell'articolo 2113, comma 4
del c.c.
(tra cui, quindi, anche dinanzi alla
Commissione di Conciliazione
c/o la DTL)

o avanti alle commissioni di certificazione
(tra cui, quindi, anche dinanzi alla
Commissione di Certificazione
c/o la DTL)



➡ DISCIPLINA

➡ delle

➡ MANSIONI

Revisione dell'art. 2103 del
codice civile

Mansioni

Ogni
patto
contrario
è nullo

IL
LAVORATORE
DEVE ESSERE
ADIBITO

Alle
MANSIONI
per le quali
è
STATO
ASSUNTO

O
a **MANSIONI**
corrispondenti allo
INQUADRAMENTO
SUPERIORE
che abbia
SUCCESSIVAMENTE
ACQUISITO

Ovvero a
MANSIONI
riconducibili allo
STESSO LIVELLO
E CATEGORIA
LEGALE di
inquadramento delle
ULTIME
EFFETTIVAMENTE
E
SVOLTE

Revisione dell'art. 2103 del
codice civile

Mutamento delle Mansioni

Il lavoratore può essere adibito a

MANSIONI INFERIORI

secondo il disposto normativo

Ogni
patto
contra-
rio è
nullo

E cioè a MANSIONI
APPARTENENTI al
LIVELLO
di inquadramento
INFERIORE

Purché rientranti nella

MEDESIMA CATEGORIA LEGALE

(con diritto alla CONSERVAZIONE del LIVELLO DI INQUADRAMENTO e del TRATTAMENTO RETRIBUTIVO IN GODIMENTO fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa)

IN
QUALI
CASI?

In caso di
MODIFICA
degli
ASSETTI
ORGANIZZATIVI
AZIENDALI
che
INCIDE
sulla
POSIZIONE
del
LAVORATORE

Ed anche
nelle ipotesi
previse
dai
CONTRATTI
COLLETTIVI

Mutamento delle Mansioni

MANSIONI INFERIORI

con

ACCORDI INDIVIDUALI

(in cui il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro)



In questi casi è possibile la

MODIFICA

delle **MANSIONI**, della **CATEGORIA LEGALE**,
del **LIVELLO** di **INQUADRAMENTO** e
della relativa **RETRIBUZIONE**

A condizione che gli accordi siano nell'INTERESSE
del LAVORATORE :

- alla CONSERVAZIONE POSTO DI LAVORO;
- all'ACQUISIZIONE DIVERSA
PROFESSIONALITA';
- al MIGLIORAMENTO CONDIZIONI DI VITA

Gli accordi
DEVONO
essere stipulati
IN SEDE PROTETTA
dinnanzi
alla Commissione di
Conciliazione c/o
DTL.....

Ovvero
dinnanzi
alla
Commissione
di
Certificazione

Revisione dell'art. 2103 del
codice civile

Mutamento delle Mansioni

MANSIONI SUPERIORI

il lavoratore HA DIRITTO al trattamento corrispondente all'attività svolta

Ogni
patto
contra-
rio è
nullo

N.B.

L'assegnazione alle mansioni superiori

NON diviene DEFINITIVA :

nel caso in cui la assegnazione a mansioni superiori
abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro
lavoratore in servizio

Nel caso in cui il lavoratore sia adibito a mansioni superiori
l'assegnazione

**DIVIENE
DEFINITIVA**

(SALVO DIVERSA VOLONTA' DEL LAVORATORE)

dopo
il
PERIODO
fissato
dai
CONTRATTI
COLLETTIVI

In
mancanza
dopo
6 MESI
continuativi

Revisione dell'art. 2103 del
codice civile

TRASFERIMENTO
da un'unità produttiva ad un'altra

OGNI PATTO CONTRARIO
è
NULLO

Il lavoratore
**NON PUO' ESSERE
TRASFERITO**
se non per

COMPROVATE

Ragioni
TECNICHE

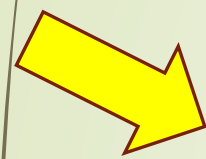
Ragioni
ORGANIZZATIVE

Ragioni
PRODUTTIVE

➡ DISCIPLINA
della
ASSOCIAZIONE
in
PARTECIPAZIONE



Si riporta l'articolo 2549 del codice civile, come modificato dall' art 53
del decreto legislativo n. 81/2015:



Con il contratto di associazione in partecipazione
l'associante

ATTRIBUISCE

all'associato

una partecipazione agli **UTILI** della sua impresa o di uno o piu' affari

VERSO IL CORRISPETTIVO

di un determinato **APPORTO**.

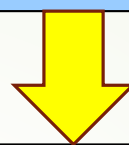
Nel caso in cui l'**ASSOCIATO** sia una **PERSONA FISICA**

l'APPORTO di cui al primo comma

**NON PUO' CONSISTERE, NEMMENO IN PARTE, IN UNA PRESTAZIONE
DI LAVORO.**



ATTENZIONE



► **I contratti di associazione in partecipazione**

IN ATTO

all'entrata in vigore* del presente decreto nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro

SONO FATTI SALVI FINO ALLA LORO CESSAZIONE

* entrata in vigore del D.Lgs. n.81/2015: 25 giugno 2015

➡ **DISCIPLINA**
del
➡ **LAVORO A TEMPO PARZIALE**



D.GLS N. 81/2015

Capo II-Sezione I

(Artt. 4-12)

DEFINIZIONE DEL RAPPORTO A TEMPO
PARZIALE



Il lavoratore a tempo parziale (art 7)

- Non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento
- Ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile
- Il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

NB: i contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso e quella del periodo di conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro

Nel caso di
ASSUNZIONE
A TEMPO PARZIALE

IL DATORE DI LAVORO
E' TENUTO

-A darne

TEMPESTIVA INFORMAZIONE

Al

PERSONALE DIPENDENTE

con rapporto a tempo pieno occupato in unità
produttive site nello stesso ambito comunale

-A prendere

IN CONSIDERAZIONE LE DOMANDE DI
TRASFORMAZIONE

a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo
pieno



Il contratto a tempo parziale è stipulato
in forma scritta
ai fini della prova
(art 5, comma 1)



**In difetto di
prova**

in ordine alla
stipulazione a
tempo parziale
del contratto di
lavoro



Su **domanda del lavoratore**
è dichiarata la sussistenza fra le parti
di un rapporto di lavoro a tempo pieno,
fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia
giudiziale,
il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali
dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

(art10 comma 1)

Il contratto a tempo parziale
deve contenere



PUNTUALE INDICAZIONE (art 5, comma 2)

-della durata della prestazione lavorativa*

-della collocazione temporale dell'orario con riferimento **al giorno, alla settimana, al mese e all'anno****

NB (art 5 comma 3):

quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'**indicazione** di cui sopra **può avvenire** anche mediante **rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite**

*Qualora nel contratto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa

Su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno, a partire dalla pronuncia (art10 comma2-primo inciso)

**Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario

Il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro (art10 comma2-secondo inciso)



In entrambi i casi in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, il lavoratore ha diritto ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno

nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi

Il datore di lavoro

HA la FACOLTA' DI RICHIEDERE

entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art 3 del D.Lgs. n.66/2003

lo svolgimento di prestazioni supplementari

NB:

Per prestazioni supplementari si intendono quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare,

il datore di lavoro

PUO' RICHIEDERE

prestazioni supplementari in misura NON SUPERIORE al 25% delle ore concordate

Il lavoratore

PUO' RIFIUTARE

il lavoro supplementare ove giustificato da **COMPROVATE** esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale

E' CONSENTITO

lavoro straordinario

(lavoro straordinario: lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro cosi' come definito all'articolo 3 D. Lgs. n.66/2003)



Art. 3 D. Lgs. n.66/2003 Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro e' fissato in 40 ore settimanali.
2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi

LE PARTI

possono pattuire per iscritto

CLAUSOLE ELASTICHE (art 6,co 4)

- relative alla **variazione della collocazione** temporale della prestazione lavorativa
- ovvero relative alla **variazione in aumento** della sua durata.

Nei casi di cui al comma 4

il lavoratore ha diritto

- a un preavviso di 2 gg lavorativi, fatte le diverse intese tra le parti
nonché
- a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi

nel caso in cui
il contratto collettivo applicato non disciplini clausole elastiche

LE PARTI

(il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante della associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro)

**possono pattuire per iscritto
dinnanzi alle**

COMMISSIONI di CERTIFICAZIONE

CLAUSOLE ELASTICHE (art 6,co 6)



Le clausole elastiche prevedono, **a pena di nullità,** le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro , con preavviso di 2 gg lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Le **MODIFICHE**

dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti

AL LAVORATORE

che si trovi nelle condizioni di cui:

- all'articolo 8 commi da 3 a 5
- D.Lgs. n. 81/2015 (v.infra)
- all'articolo 10, comma 1,
della l n.300/70 →

e cioè « i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali»

E' RICONOSCIUTA
la facoltà di
REVOCARE IL CONSENSO PRESTATO ALLA
CLAUSOLA ELASTICA

Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche

**SENZA IL RISPETTO
DELLE CONDIZIONI,
DELLE MODALITA' E DEI
LIMITI**

previsti dalla legge o dai contratti collettivi

Comporta
in aggiunta alla retribuzione dovuta
**un'ulteriore somma a titolo di
risarcimento del danno**

su accordo delle parti

risultanti

da

ATTO SCRITTO

è ammessa la

TRASFORMAZIONE

del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale



Il RIFIUTO
del lavoratore

di trasformare

il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa

NON
COSTITUISCE

GIUSTIFICATO MOTIVO DI LICENZIAMENTO

Il lavoratore del settore pubblico e privato

AFFETTO da:

-patologie oncologiche

-nonché da gravi patologie cronico –degenerative ingravescenti

per i quali residui una ridotta capacità lavorativa , eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita

ACCERTATA da una commissione medica istituita presso l'Azienda USL territorialmente competente

HA DIRITTO

alla **trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale

A richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno

Altra fattispecie in cui il lavoratore
HA DIRITTO

alla **trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale



Il lavoratore

può chiedere,

PER UNA SOLA VOLTA IN LUOGO DEL CONGEDO PARENTALE
(o nei limiti del congedo parentale ancor spettante)

la trasformazione

purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50%



Il datore di lavoro

E' TENUTO a dar corso alla trasformazione **ENTRO 15 gg.** dalla richiesta

- nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico –degenerative ingravescenti riguardanti il CONIUGE ,i FIGLI o i GENITORI del lavoratore o della lavoratrice ,
- nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art 3 ,comma 3,della l. n.104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita,
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con un figlio convivente di età non superiore a 13 anni
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 ,della l. n.104/92,



è riconosciuta

la PRIORITA'

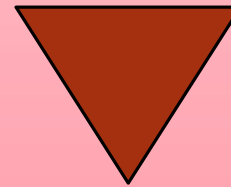
nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale



➡ **DISCIPLINA**

del lavoro a

➡ **TEMPO DETERMINATO**



D.GLS N. 81/2015

CAPO III (Artt 19-29)

DURATA
MASSIMA
ART 19

Al CONTRATTO DI LAVORO subordinato può essere apposto un termine di durata
NON SUPERIORE A 36 MESI
Art 19 comma 1

DURATA
MASSIMA
ART 19

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi,

e con l'eccezione delle attività stagionali,

la DURATA

dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso
lavoratore **PER EFFETTO DI UNA SUCCESSIONE DI CONTRATI**
conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai
periodi di interruzione tra un contratto e l'altro,
NON PUO' SUPERARE I 36 MESI

Art 19 comma 2

DURATA
MASSIMA
ART 19

Fermo quanto disposto al comma 2, può essere stipulato

FRA GLI STESSI SOGGETTI

un

ULTERIORE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

della **DURATA MASSIMA DI 12 MESI**

presso la DTL

competente per territorio

Art 19 comma 3



**IL SUPERAMENTO DEL LIMITE DI 36 MESI PER EFFETTO DI UN UNICO CONTRATTO:
TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO
DALLA DATA DI TALE SUPERAMENTO**

**IL SUPERAMENTO DEL LIMITE DI 36 MESI PER EFFETTO DI UNA
SUCCESSIONE DI CONTRATTI:
TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO IN CONTRATTO A TEMPO
INDETERMINATO DALLA DATA DI TALE SUPERAMENTO**

Nel caso di
**SUPERAMENTO DEL LIMITE TEMPORALE PREVISTO NEL CONTRATTO
STIPULATO DINNANZI ALLA DTL
nonchè
DI MANCATO RISPETTO DELLA PROCEDURA:
TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO IN CONTRATTO A TEMPO
INDETERMINATO DALLA DATA DI STIPULAZIONE**

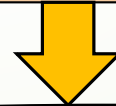
CASI IN CUI E' VIETATO APPORRE UN TERMINE

- Per la **SOSTITUZIONE** di **LAVORATORE ASSENTE** per **SCIOPERO**;
- Nelle **UNITA' PRODUTTIVE** in cui nei **6 MESI PRECEDENTI** si è proceduto a **LICENZIAMENTI COLLETTIVI** (a norma degli artt 4 e 24 della L. 223/91) che hanno riguardato **LAVORATORI ADIBITI** alle **STESSE MANSIONI** cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato

[**n.b.:il divieto non opera** nel caso di contratto a tempo determinato concluso - per sostituire lavoratori assenti, - per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità,-ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi]

- Nelle **UNITA' PRODUTTIVE** in cui sono **OPERANTI** una **SOSPENSIONE** del **LAVORO**, o una **RIDUZIONE** dell'**ORARIO** in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- Da parte di datori di lavoro che **NON HANNO EFFETTUATO la VALUTAZIONE dei RISCHI** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

CONSEGUENZA DELLA VIOLAZIONE DEI DIVIETI SOPRA INDICATI



In caso di violazione dei divieti il
CONTRATTO si TRASFORMA
A TEMPO INDETERMINATO

REQUISITI PER **PROROGARE** IL TERMINE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

CON IL
CONSENSO
DEL
LAVORATOR
E

SOLO QUANDO
LA DURATA
INIZIALE DEL
CONTRATTO
SIA INFERIORE
A 36 MESI

E, COMUNQUE, PER UN
MASSIMO DI 5 VOLTE
NELL'ARCO DEI 36 MESI A
PRESCINDERE DAL
NUMERO DEI CONTRATTI

CONSEGUENZA DELLA VIOLAZIONE DEL NUMERO MASSIMO DI 5 VOLTE

Qualora il NUMERO delle **PROROGHE** del
CONTRATTO sia **SUPERIORE a 5**
il CONTRATTO si TRASFORMA
a **TEMPO INDETERMINATO A DECORRERE DALLA**
SESTA PROROGA

DIVIETO di RIASSUNZIONE

DEL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO

ART 21, COMMA 2,

RIASSUNZIONE ENTRO 10 GG

**dalla scadenza di un contratto a tempo determinato di durata fino a
6 mesi**

RIASSUNZIONE ENTRO 20 GG

**dalla scadenza di un contratto a tempo determinato di
durata superiore a 6 mesi**

CONSEGUENZA DELLE VIOLAZIONI

**il SECONDO CONTRATTO
si TRASFORMA
a TEMPO INDETERMINATO**

DIVIETO di RIASSUNZIONE

DEL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO

ART 21, COMMA 2,

**LE DISPOSIZIONI
di cui al comma 2 dell'art 21
NON
TROVANO APPLICAZIONE**

- Nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del MLPS
- Nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi



Fino all'adozione del decreto MLPS
continuano a trovare applicazione le
disposizioni del
DPR 7 ottobre 1963, n. 1525

NB: fermi i limiti di durata massima di cui all'art 19

CONSEGUENZE IN CASO DI CONTINUAZIONE DEL
RAPPORTO OLTRE LA SCADENZA DEL TERMINE
INIZIALMENTE FISSATO O SUCCESSIVAMENTE
PROROGATO

IL DATORE DI LAVORO
deve corrispondere una
MAGGIORAZIONE
della retribuzione
per OGNI GIORNO di
continuazione del rapporto

- PARI al 20% fino al 10° giorno successivo
- PARI al 40% per ogni giorno ulteriore

QUALORA

IL RAPPORTO DI LAVORO CONTINUI:

oltre il 30° giorno (in caso di contratto di durata inferiore a 6
mesi)

oltre il 50° (negli altri casi)

**TRASFORMAZIONE IN CONTRATTO A TEMPO
INDETERMINATO DALLA SCADENZA DEI
TERMINI**

- A) Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, HA DIRITTO DI PRECEDENZA nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi 12 mesi** con riferimento ALLE MANSIONI GIA' ESPLETATE in esecuzione dei rapporti a termine, il lavoratore che ha prestato attività lavorativa nella stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi in esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato. A1) Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del d.Lgs. 151/2001 usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro concorre a determinare il periodo di attività utile a conseguire il diritto di precedenza. **Il lavoratore deve manifestare** al datore di lavoro la sua **volontà di esercitare il diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro.
- B) Le lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità di cui al capo III del d.Lgs. 151/2001 nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro hanno altresì diritto di precedenza **nelle assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro, **entro i successivi 12 mesi**, con riferimento ALLE MANSIONI GIA' ESPLETATE in esecuzione dei precedenti rapporti a termine. **Il lavoratore deve manifestare** al datore di lavoro la sua **volontà di esercitare il diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro.
- C) Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove **assunzioni a tempo determinato** da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali . termine. **Il lavoratore deve manifestare** al datore di lavoro la sua **volontà di esercitare il diritto di precedenza entro 3 mesi dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di stipula del contratto a termine

Può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti al datore di lavoro, nei termini visti in precedenza, la propria volontà in tal senso

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

Divieto di discriminazione

Al lavoratore a T.D.

spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa
per i lavoratori con contratto a T.Ind. comparabili

NB si intendono comparabili i lavoratori inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine

Conseguenze in caso di
violazione
del divieto di discriminazione

**SANZIONE
AMMINISTRATIVA**

➡ da euro 25,82 a euro 154,94

➡ da euro 154,94 a euro 1.032,91 (se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori)

SONO ESCLUSI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DELL'INTERA DISCIPLINA

I rapporti instaurati ai sensi dell'art 8 ,comma 2, della l. n
223/91

(ferme restando le disposizioni degli articoli 25 e 27)

I contratti a T. D. personale docente e ATA per supplenze

Rapporti tra datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a
tempo determinato

I contratti a T. D. personale sanitario, anche dirigente, del S.S.N.

I richiami in servizio del personale volontario
del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco

I contratti a T. D. stipulati ai sensi della l.n. 240/2010

I contratti di lavoro a T.D. con i dirigenti (che non possono avere
una durata superiore a 5 anni, salvo il diritto del dirigente di
recedere a norma dell'art. 2118 del c.c. una volta trascorso un
triennio)

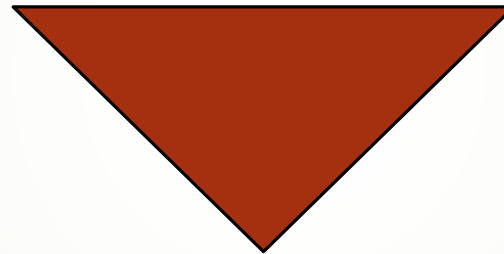
I rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata
non superiore a 3 gg. nel settore del turismo e dei
pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti
collettivi

(fermo restando l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro
il giorno antecedente)

SONO ESCLUSI
DAL CAMPO DI APPLICAZIONE
dello
articolo **19** commi da 1 a 3
e
articolo **21**

ART.
19, commi da
1 a 3,
DURATA
MASSIMA

ART. 21
PROROGHE e
RINNOVI



PERSONALE ARTISTICO E TECNICO DELLE FONDAZIONI DI PRODUZIONE
MUSICALE

di cui al D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367

Tempo determinato nelle Pubbliche Amministrazioni



Il comma 4 dell' articolo 29, del D.Lgs. n. 81/2015 recita:

RESTA FERMO QUANTO DISPOSTO
dall'art. 36
DEL DECRETO LEGISLATIVO
n.165 del 2001.

NB:

Ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. n.81/2015 tra le abrogate disposizioni di legge vi è:

«b)il decreto legislativo 6 settembre 2001n n.368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'art 9 , comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122»

Art. 36

Utilizzo di contratti di lavoro flessibile

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

- 2. ***((Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale))*** le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessita' organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio ***((di cui all'articolo))*** 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonche' da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile.

Non e' possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio **((di cui all'articolo))** 70 del decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. **((Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato))**.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono , senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonche' alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. **((PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 31 AGOSTO 2013, N. 101, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 30 OTTOBRE 2013, N. 125))**.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. 5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.

((5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.))



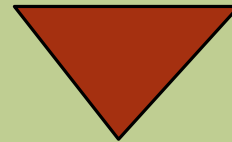
➡ **DISCIPLINA**

della

➡ **SOMMINISTRAZIONE**

di

➡ **LAVORO**



D.GLS N. 81/2015

CAPO IV (Artt 30-40)

Decorative wavy lines in shades of grey and brown on the left side of the slide.

DEFINIZIONE DEL CONTRATTO
DI
SOMMINISTRAZIONE



**Disciplina
dei
rapporti di lavoro
tra
somministratore e lavoratore**

Art 34 comma 1

In caso di

assunzione a tempo indeterminato

il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fisato con decreto MLPS. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto

§§§§

In caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, non trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 4 e 24 l. n. 223/91 bensì l'art 3 della l. n. 604/66.

Art 34 comma2

In caso di

assunzione a tempo determinato

il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore,
è soggetto

alla disciplina di cui al CAPO III (tempo determinato NDR) per quanto compatibile,
con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli
-19, commi 1, 2 e 3 (durata massima NDR),
-21 (proroghe e rinnovi NDR),
-23 (numero complessivo dei contratti a termine NDR),
-24 (diritti di precedenza NDR)

Il termine inizialmente posto dal contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore

Art 35
Tutela del lavoratore regime della
solidarietà

Art 35 comma1: Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Violazione
OBBLIGHI E
DIVIETI del comma 1
dell' art 35

**SANZIONE AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 250
a euro 1.250

somministratore

utilizzatore

NB: L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore

Art 35 comma 3 secondo periodo: I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Violazione
OBBLIGHI E
DIVIETI del comma 3
dell' art 35

**SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 250
a euro 1.250

utilizzatore

Art 36
Diritti sindacali e garanzie collettive

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla l. n. 300/70

Il Lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente

Art 36 comm3: ogni dodici mesi l'utilizzatore anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi
- la durata degli stessi,
- il numero e la qualifica dei lavoratori interessati

Violazione
OBBLIGHI E DIVIETI
del comma 3
dell' art 36

**SANZIONE AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 250
a euro 1.250

utilizzatore

somministratore

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sono essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore .

Il potere disciplinare è riservato al somministratore e a tal fine l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 l. 300/70.

utilizzatore

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

Nel caso di adibizione del lavoratore a mansioni inferiori o superiori, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore. In caso contrario l'utilizzatore risponderà in via esclusiva delle differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni

I limiti quantitativi dei lavoratori somministrati a tempo determinato è individuato dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

NB:

è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato

-di lavoratori di cui all'art 8, co 2, della l. 223/91,

-di disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali ,

-di lavoratori *svantaggiati* o *molto svantaggiati*, come individuati con decreto MLPS

(Art 31, comma 2)

Somministrazione di lavoro a tempo
determinato e indeterminato
-art 31

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori in forza presso

l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si calcola al momento della stipula del contratto di somministrazione a tempo indeterminato

NB: **possono essere somministrati a tempo indeterminato**

esclusivamente

i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

(Art 31, comma 1)

NB: Quando la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui sopra , il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore , la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo , con effetto dall'inizio della somministrazione. V. infra
Questa disposizione non trova applicazione nei confronti della PA

**SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE
PREVISTE IN CASO DI VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI E
DEI DIVIETI
DI CUI
ALL'ARTICOLO 31**

Violazione
OBBLIGHI E
DIVIETI del comma 1
dell' art 31

**SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 250
a euro 1.250

utilizzatore

Violazione
OBBLIGHI E
DIVIETI del comma 2
dell' art 31

**SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 250
a euro 1.250

utilizzatore

CASI IN CUI E' VIETATO IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Art 32

- Per la **SOSTITUZIONE** di **LAVORATORE ASSENTE** per **SCIOPERO**;
- Nelle **UNITA' PRODUTTIVE** in cui nei **6 MESI PRECEDENTI** si è proceduto a **LICENZIAMENTI COLLETTIVI** (a norma degli artt 4 e 24 della L. 223/91) che hanno riguardato **LAVORATORI ADIBITI** alle **STESSE MANSIONI** cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro

[**n.b.:il divieto non opera** nel caso di contratto di somministrazione concluso - per sostituire lavoratori assenti,- ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi]

- Nelle **UNITA' PRODUTTIVE** in cui sono **OPERANTI** una **SOSPENSIONE** del **LAVORO**, o una **RIDUZIONE** dell'**ORARIO** in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- Da parte di datori di lavoro che **NON HANNO EFFETTUATO la VALUTAZIONE dei RISCHI** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;



Violazione
OBBLIGHI E
DIVIETI
dell'art 32

**SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 250
a euro 1.250

utilizzatore

art 33 comma 1

Forma del contratto di

somministrazione-

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

comma1 lett a) Gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore

comma1 lett b) Il numero dei lavoratori da somministrare

comma1 lett c) L'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate

comma1 lett d) La data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro

comma1 lett e) Le mansioni alle quali saranno adibiti e l'inquadramento dei medesimi

comma1 lett f) Il luogo, l'orario di lavoro, il trattamento economico e normativo dei lavoratori

Nb In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è **NULLO** e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti
**ALLE DIPENDENZE
DELL'UTILIZZATORE**

NB: Le informazioni di cui al comma1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore (**art 33, comma 3**)

**SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE
PREVISTE IN CASO DI VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI E
DEI DIVIETI
DI CUI
ALL'ARTICOLO 33**

Violazione
OBBLIGHI E
DIVIETI del comma 1
dell' art 33

Violazione
OBBLIGHI E
DIVIETI del comma 3
dell' art 33

**SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 250
a euro 1.250

somministratore

utilizzatore

**SANZIONE
AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 250
a euro 1.250

somministratore

FATTISPECIE
DI
SOMMINISTRAZIONI IRREGOLARI

Contratto di somministrazione in assenza di forma scritta: (Art 38 comma1)

il contratto di lavoro è **nullo** ed il **lavoratore** è considerato a tutti gli effetti **alle dipendenze dell'utilizzatore**

(Articolo 38 comma2)

- Quando la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui art 31 commi 1 e 2 (vedi slides precedenti):
- Quando la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui all' art 32 (casi in cui è vietata la somministrazione - vedi slides precedenti)
- Quando la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui all' art 33, comma1 (elementi che deve contenere il contratto di somministrazione) lett a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; lett b) il numero dei lavoratori da somministrare; c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; lett d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro - vedi slides precedenti)

Il lavoratore **può chiedere anche** soltanto **nei confronti dell'utilizzatore** la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo , con effetto dall'inizio della somministrazione

Art 6, comma

1, l. 604 /66:

«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro il termine di 60 gg dalla ricezione della sua comunicazione e...»



Art 39 comma 1- Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'art 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966 e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

Art 39 comma 2- Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art 6, comma 2, l. 604 /66: *«L'impugnazione è inefficace se non è seguita entro il successivo termine di 180 gg,*

- *dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro*
- *o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione e arbitrato....*

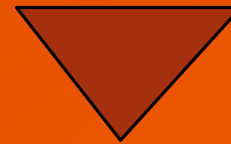
Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti

-siano rifiutati

-o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento

il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 gg dal rifiuto o di mancato accordo»

➡ **DISCIPLINA**
dello
➡ **APPRENDISTATO**



D.GLS N. 81/2015
CAPO V (Artt 41-47)

L'APPRENDISTATO

è un

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

finalizzato

alla **FORMAZIONE**

e

alla **OCCUPAZIONE**

dei giovani

NB: Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

Durante l'apprendistato

trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

NB: nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa

Al termine del periodo di apprendistato

- le parti possono recedere dal contratto, a sensi dell'articolo 2118 codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine (durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato)
- se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

Il contratto di apprendistato **deve contenere**, in forma sintetica, **il piano formativo individuale**

[nb: il piano formativo individuale può essere predisposto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2 , comma 1, lettera h, del D.Lgs. n. 276 del 2003]

[nb: nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane , finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Violazione della
Disposizione di cui al
comma 1
dell' art 42

Datore
di
lavoro
punito
con

**SANZIONE AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**

da euro 100
a euro 600

In caso di recidiva la sanzione è
da euro 300
a euro 1500

Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ,

NEL RISPETTO DEI SEGUENTI PRINCIPI:

a) Divieto di retribuzione a cottimo [**sanzionato**-v. infra]

b) Possibilità di [**sanzionato**-v. infra]

- inquadrare il lavoratore sino a 2 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 o,
- in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio

c) Presenza di un tutore o referente aziendale [**sanzionato**-v. infra]

d) Possibilità di finanziarie i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite di fondi paritetici interprofessionali

e) Possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna ed interna all'impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti

f) Registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuale eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino

g) Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 gg.

h) Possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato

ARTICOLO 42, comma 5

Violazione
delle previsioni
contrattuali collettive
attuative dei principi
di cui al
comma 5
lett a), b), c)
dell' art 42

Datore
di
lavoro
punito
con

**SANZIONE AMMINISTRATIVA
PECUNIARIA**
da euro 100
a euro 600
In caso di recidiva la sanzione è
da euro 300
a euro 1500

Numero complessivo di apprendisti

che un datore di lavoro può assumere

-art 42

comma 7

NB: E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato

- Datore di lavoro con un numero di dipendenti sino a 9 lavoratori:



Il numero complessivo di apprendisti che un datore può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, **non può superare il rapporto del 100%** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro

- Datore di lavoro con numero dipendenti da 10 in su



Il numero complessivo di apprendisti che un datore può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, **non può superare il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro



NB: Il datore che non abbia lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a 3 , può assumere apprendisti in **numero non superiore a 3.**

NB: **Nelle imprese artigiane non si applicano le sopradette limitazioni ma continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art 4 della l. 8 agosto 1985, n. 443**

Assunzione di
nuovi apprendisti
con contratto di apprendistato professionalizzante
-art 42
comma 8

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,
di individuare

limiti diversi da quelli previsti dal presente comma,

ESCLUSIVAMENTE

► per i datori di lavoro che **occupano almeno 50 dipendenti**



l'assunzione di **NUOVI apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante**

E' SUBORDINATA

alla prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato,

nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione ,

di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro

restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Mancato rispetto
della predetta
percentuale

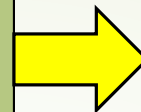
**Gli apprendisti assunti in violazione dei
limiti di cui al presente comma sono
considerati ordinari lavoratori
subordinati a tempo indeterminato sin
dalla data di costituzione del rapporto**

Tipologie di apprendistato

APPRENDISTATO

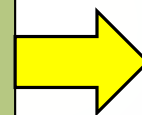
per

la QUALIFICA e il DIPLOMA PROFESSIONALE,
il DIPLOMA di ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
e il CERTIFICATO di SPECIALIZZAZIONE TECNICA
SUPERIORE



l'apprendistato è strutturato in modo da
coniugare
la formazione effettuata in azienda
con
l'istruzione e la formazione professionale svolta
dalle istituzioni formative che operano
nell'ambito dei sistemi regionali

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE**



Apprendistato finalizzato al conseguimento di
una qualifica professionale conseguita ai sensi
del D.Lgs. n. 226 del 2005

**APPRENDISTATO DI ALTA
FORMAZIONE E RICERCA**



Apprendistato finalizzato al conseguimento di
titoli di studio universitari e della alta
formazione, compresi i dottorati di ricerca, i
diplomi relativi

Articolo 43

APPRENDISTATO

per

la QUALIFICA e il DIPLOMA PROFESSIONALE,
il DIPLOMA di ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
e il CERTIFICATO di SPECIALIZZAZIONE TECNICA
SUPERIORE

Può essere concluso con giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino a al compimento di 25 anni

Può essere concluso in tutti i settori di attività

La regolamentazione di tale apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano . In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato è rimessa al Ministero del Lavoro e PS che ne disciplina l'esercizio con propri decreti

La durata è in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni
ovvero a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale

Possono essere altresì stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a 4 anni rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore per l'acquisizione oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore .A tal fine è abrogato il comma 2 dell'art 8 bis del d.l. n. 104 del 2013, convertito in legge, con modificazioni nella l. n. 128/2013

APPRENDISTATO

per

la QUALIFICA e il DIPLOMA PROFESSIONALE,
il DIPLOMA di ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
e il CERTIFICATO di SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a 2 anni per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di stato di cui all'art 6, comma 5, del DPR 87/2010

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato in questione sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto emanato dal MLPS, di concerto con il MIUR e previa intesa in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato ed in particolare, i requisiti delle imprese in cui si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato nonché il numero di ore da effettuare in azienda

Art 43- APPRENDISTATO

per

la QUALIFICA e il DIPLOMA PROFESSIONALE,
il DIPLOMA di ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
e il CERTIFICATO di SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

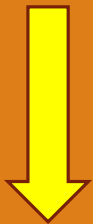
Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 % dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente

I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente i percorsi per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico – professionali e specialistiche utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo

NB per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.



Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati , per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali

Possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n.26 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato che non può essere superiore a 3 anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato



Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art 7 del DPCM 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche,

I soggetti di età compresi tra i 18 anni e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato in questione sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e la modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto MLPS

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione ed in assenza delle suddette regolamentazioni, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi oneri a carico della finanza pubblica

NB per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

ARTICOLO 47

In caso di
INADEMPIMENTO
nella
EROGAZIONE
della
FORMAZIONE,

di cui il datore di lavoro sia
ESCLUSIVAMENTE
RESPONSABILE
e che sia tale da impedire la
realizzazione delle finalità di cui
agli artt. 43,44 e 45

Datore
di
lavoro

E' TENUTO

-A VERSARE

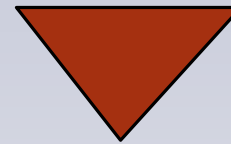
la differenza tra la contribuzione versata
e quella dovuta con riferimento al livello
di inquadramento contrattuale superiore
che sarebbe stato raggiunto dal
lavoratore al termine del periodo di
apprendistato

-MAGGIORATA del 100%

Nb: con esclusione di
qualsiasi sanzione per
omessa contribuzione



DISCIPLINA del LAVORO ACCESSORIO



D.GLS N. 81/2015
CAPO VI (Artt 48-50)

DEFINIZIONE
DI
LAVORO ACCESSORIO
ART. 48, COMMA 1

per
PRESTAZIONI di LAVORO ACCESSORIO
si intendono
ATTIVITA' LAVORATIVE
che danno luogo,
con RIFERIMENTO alla TOTALITA' dei COMMITTENTI
a
COMPENSI
NON SUPERIORI A € 7.000,00*
nel corso di un anno civile

annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati

FERMO RESTANDO il LIMITE di € 7.000,00,
nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti,
le ATTIVITA' LAVORATIVE
possono essere svolte
a favore di CIASCUN SINGOLO COMMITTENTE
per
COMPENSI
NON SUPERIORI A € 2.000,00*

annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati

Art 48, comma 3
ATTIVITA' in AGRICOLTURA
a cui
NON SI APPLICANO
le DISPOSIZIONI di cui al 1° COMMA

- a) attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- b) attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli

DEFINIZIONE
DI
LAVORO ACCESSORIO
ART. 48, COMMA 2

Prestazioni di
LAVORO ACCESSORIO
possono essere rese
altresì
in TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI,
compresi gli enti locali,
nel LIMITE complessivo

di € 3.000,00*
di compenso per anno civile
da PERCETTORI di PRESTAZIONI INTEGRATIVE
del salario o di sostegno al reddito.

L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accreditamenti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati

NB:

E' VIETATO

il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio

nell'esecuzione di appalti di opere o servizi,

fatte salve le specifiche ipotesi individuate

con decreto del MLPS, sentite le parti sociali

da adottare entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto

NB:

E' CONSENTITO

Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio

da parte di un

COMMITTENTE PUBBLICO

nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale

e

ove, previsto, dal patto di stabilità interno.

NB:

Resta fermo quanto disposto dall'art. 36 del D. Lgs. n.165/2001

PER RICORRERE A PRESTAZIONI DI LAVORO ACCESSORIO

i committenti

Imprenditori
O
Professionisti

Non Imprenditori
O
Non Professionisti

Acquistano
ESCLUSIVAMENTE
attraverso
MODALITA' TELEMATICHE

POSSONO acquistare
ANCHE
presso
RIVENDITE AUTORIZZATE

NB: i committenti imprenditori o professionisti
DEVONO,
PRIMA DELL'INIZIO DELLA PRESTAZIONE,
comunicare alla DTL
Anche attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o
posta elettronica,
I DATI ANAGRAFICI e IL CODICE FISCALE
del LAVORATORE
Indicando altresì
IL LUOGO DELLA PRESTAZIONE
con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30
giorni successivi

uno
o
più
**CARNET DI BUONI
ORARI**

I CARNET DI BUONI ORARI

sono

numerati progressivamente

e

datati

per prestazioni di lavoro accessorio

il cui

VALORE NOMINALE è FISSATO con DECRETO MLPS

tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali



In attesa della emanazione del decreto

e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo

il

VALORE NOMINALE DEL BUONO è FISSATO IN 10 euro

NB:

nel settore agricolo

IL VALORE DEL BUONO E' PARI ALL'IMPORTO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

delle prestazioni di natura subordinata

individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Il beneficiario della prestazione di lavoro accessorio



Accredita i buoni presso il concessionario



Il concessionario

- ° PROVVEDE AL PAGAMENTO DELLE SPETTANZE ALLA PERSONA CHE PRESENTA I BUONI
- ° EFFETTUA altresì IL VERSAMENTO per suo conto dei CONTRIBUTI PREVIDENZIALI all'INPS, gestione separata, in misura pari al 13% del valore nominale del buono
- ° EFFETTUA altresì IL VERSAMENTO per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL in misura pari al 7% del valore del buono
- ° TRATTIENE, a titolo di rimborso spese, l'IMPORTO AUTORIZZATO dal Decreto MLPS.

NB:

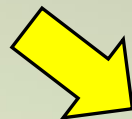
La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del MLPS, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dall'INPS.

Il MLPS individua con decreto il concessionario e le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto i concessionari sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli artt. 4, co 1, lett a), c) e 6, co 1, 2 e 3, del D.Lgs 276/2003.

Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

IL PRESTATORE di LAVORO ACCESSORIO

Percepisce il proprio compenso dal concessionario successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio

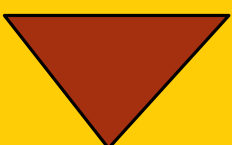


IL COMPENSO

E' ESENTE DA QUALSIASI IMPOSIZIONE FISCALE
NON INCIDE SULLO STATO DI DISOCCUPATO O INOCCUPATO



DISCIPLINA del LAVORO INTERMITTENTE



D.GLS N. 81/2015

CAPO II SEZIONE II (Artt 13-18)

DEFINIZIONE DEL CONTRATTO
INTERMITTENTE



**IL DATORE DI LAVORO PUO' UTILIZZARE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODO
DISCONTINO O INTERMITTENTE**

Secondo le esigenze individuate dai contratti
collettivi, anche con riferimento alla possibilità di
svolgere le prestazioni in periodi predeterminati
nell'arco della settimana, del mese o dell'anno

IN OGNI CASO,

con l'eccezione

- DEI SETTORI DEL TURISMO,
- DEI PUBBLICI ESERCIZI,
- DELLO SPETTACOLO,

il contratto di lavoro intermittente

E' AMMESSO,

per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro

PER UN PERIODO

**complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di
3 anni solari**

NB:

**in caso di superamento di tale periodo il rapporto si trasforma in un
rapporto di lavoro a**

TEMPO PIENO E INDETERMINATO

In mancanza di contratto
collettivo, i casi di utilizzo
sono individuati con decreto
MLPS

Il contratto intermittente può in ogni
caso essere concluso
con soggetti
con meno di 24 anni di età (purchè le
prestazioni lavorative siano svolte
entro il 25 ° anno)
e
con più di 55 anni

CASI IN CUI E' VIETATO IL RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE

- Per la **SOSTITUZIONE** di **LAVORATORE ASSENTE** per **SCIOPERO**;
- Nelle **UNITA' PRODUTTIVE** in cui nei **6 MESI PRECEDENTI** si è proceduto a **LICENZIAMENTI COLLETTIVI** (a norma degli artt 4 e 24 della L. 223/91) che hanno riguardato **LAVORATORI ADIBITI** alle **STESSE MANSIONI** cui si riferisce il contratto intermittente
- Nelle **UNITA' PRODUTTIVE** in cui sono **OPERANTI** una **SOSPENSIONE** del **LAVORO**, o una **RIDUZIONE** dell'**ORARIO** in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- Da parte di datori di lavoro che **NON HANNO EFFETTUATO** la **VALUTAZIONE dei RISCHI** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

NB:
LE DISPOSIZIONI
IN MATERIA DI LAVORO INTERMITTENTE
NON TROVANO APPLICAZIONE
AI RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

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

- a) Durata e ipotesi ,oggettive e soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) Luogo e durata della disponibilità (eventualmente garantita dal lavoratore) e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore (che non può essere inferiore a un giorno lavorativo)
- c) Trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità (ove prevista*);
- d) 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;
- e) Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità
- f) Misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contrario.

nei periodi in cui
non
viene utilizzata la prestazione,

il lavoratore intermittente
non matura

alcun trattamento economico e normativo
salvo che abbia garantito al datore la disponibilità a rispondere alle chiamate

NB: Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire **MOTIVO di LICENZIAMENTO** e comportare la restituzione indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto

In tal caso spetta al lavoratore
L'INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

La misura dell'indennità mensile di disponibilità ,
divisibile in quote orarie,
è determinata
dai contratti collettivi (e comunque non può essere inferiore all'importo fissato con decreto MLPS).
L'indennità è assoggettata a
CONTRIBUZIONE
PREVIDENZIALE PER IL SUO
EFFETTIVO AMMONTARE
in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo

L'indennità
di
disponibilità
è esclusa
dal computo
di ogni
istituto
di legge o di contratto collettivo

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore
E' TENUTO
ad informarne tempestivamente
il datore di lavoro
specificando la durata dell'impedimento ,
durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.
NB: ove non provveda il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 gg., salvo diversa previsione del contratto individuale

IL DATORE DI LAVORO

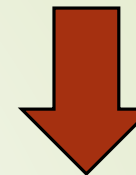
Prima dell'inizio della prestazione lavorativa

o
di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30
gg.

DEVE
COMUNICARNE LA DURATA
alla
DTL

mediante sms o posta elettronica

In caso di violazione degli obblighi



Sanzione
amministrativa

Da euro 400 ad euro 2.400
per ogni lavoratore per cui è stata
omessa la comunicazione



NB:
NON SI APPLICA LA PROCEDURA DI
DIFFIDA DI CUI ALL'ART 13 DEL
D.LGS. N. 124/2004

**Il lavoratore intermittente
non
deve ricevere
per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte,
un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole
rispetto al lavoratore di pari livello**

**Il trattamento
economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente,
è
riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita**

in particolare per quanto riguarda

- l'importo della retribuzione globale
- delle singole componenti di essa,
- delle ferie
- dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale

Disposizioni finali del D.Lgs n.81/2015

Art. 55 Abrogazioni e norme transitorie

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;

b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78

, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172

; d) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità» del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «e' fissato in 180 giorni»,

5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;

h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;

l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati;

m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.

2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 e' abrogato dal 1° gennaio 2017.

3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.