

*Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
Circondario del Tribunale di Napoli
Ente Pubblico non Economico*

COMMISSIONE DI STUDIO LAVORO

Seminario

***Gli effetti del Jobs act nel settore del turismo
Approfondimenti e criticità***

Venerdì 1 aprile 2016 ORARIO 10.00 – 14.00

Dott. Giuseppe CANTISANO

Direttore Direzione Territoriale del Lavoro di Napoli

I rapporti di lavoro speciali nel turismo

- Il settore turistico è caratterizzato da una notevole mobilità professionale che rende indispensabile il ricorso a particolari tipologie contrattuali non necessariamente fondate sul rapporto a tempo indeterminato e, al tempo stesso, idonee a favorire nuove occasioni di impiego.
- Le caratteristiche del mercato turistico si contraddistinguono per la consistente oscillazione della domanda, dalla scarsa prevedibilità e programmabilità dei flussi della clientela che rendono frequente il ricorso a forme contrattuali flessibili che salvaguardino i livelli occupazionali e di reddito dei lavoratori del settore.
- Il CCNL del Turismo prevede la regolamentazione del lavoro attraverso forme contrattuali speciali

I rapporti di lavoro speciali nel turismo

- **contratti di lavoro a tempo determinato: Il contratto a termine**
- **contratti di lavoro caratterizzati dall'orario di lavoro: Il contratto a tempo parziale; Il lavoro extra e di surroga; Il lavoro intermittente; Il lavoro accessorio**

DECRETO LEGISLATIVO 15/6/2015, n. 81

Il D.Lgs. sul riordino delle tipologie contrattuali ha stabilito che i contratti di lavoro applicabili ai lavoratori dipendenti sono:

- **Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti:** per i nuovi assunti a partire dal 7 marzo 2015;
- **Contratto a tempo determinato;**
- **Contratto di somministrazione;**
- **Contratto a chiamata o intermittente;**
- **Lavoro accessorio (voucher);**
- **Apprendistato;**
- **Contratto ad orario ridotto e flessibile;**
- **Contratto a progetto fino al 24 giugno 2015, e fino al 31 dicembre 2015 per quelli in essere alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n.81/2015.**

IL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

Il contratto a termine

- **Il contratto a tempo determinato** è disciplinato dagli articoli dal 19 al 29 del D.Lgs. N. 81/2015.
- **Il contratto a tempo determinato** è un contratto di lavoro nel quale è stabilito un **tempo preciso di durata**, ossia una **data che indichi esattamente la fine del rapporto**.
- **L'apposizione del termine**, a pena di nullità, **deve risultare dall'atto scritto**, ovviamente recante la firma del datore di lavoro e del lavoratore.
- Nel nostro ordinamento giuridico il **rapporto** di lavoro **subordinato** alle dipendenze di un datore di lavoro trova la **sua forma comune** nel contratto a **tempo indeterminato**, cioè in un contratto che non prevede l'indicazione di una data di conclusione del rapporto. Tale tipologia contrattuale determina un miglioramento della qualità della vita, anche psicologica, e di stabilità economica dei lavoratori.
- **Quale è attualmente il vantaggio che offre il contratto di lavoro a tempo determinato?** in determinate situazioni, tale tipologia contrattuale, risponde positivamente sia alle esigenze del datore di lavoro che a quelle del lavoratore in maniera più efficace, rispetto ad un contratto a tempo indeterminato.

Il contratto a termine

- La novità fondamentale è costituita dall'**eliminazione dell'obbligo di specificare la causale**, vale a dire la motivazione che giustifica l'apposizione del termine. Il **datore di lavoro**, in virtù dell'attuale disciplina legislativa, **non deve più indicare le ragioni** di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato.
- Ormai si parla di **contratto a termine acausale** che può essere concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a termine sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.
- Nulla vieta al datore di lavoro di continuare ad inserire le causali, specie ragioni sostitutive e per i lavori stagionali (DPR 1525/1963). (non si applica il contributo aggiuntivo dell'1,4%)
- **Il contratto a termine acausale non può avere una durata superiore a trentasei mesi ed è prorogabile**, con il consenso del lavoratore e nei limiti della durata massima prevista (36 mesi), **fino a un massimo di cinque volte**. (Non si applica al lavoro stagionale)
- **La proroga**, per la quale è necessaria la forma scritta, è ammessa anche a condizione che non si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato, ovviamente senza l'onere a carico del datore di lavoro di fornire la prova della *causale* che giustifica la prosecuzione del rapporto (dal 25 giugno 2015).

Il contratto a termine

*Se dopo la scadenza del termine originario o validamente prorogato o dopo il periodo di durata massima complessiva di 36 mesi, il **lavoro prosegue di fatto** per:*

- **30 giorni** (se il contratto ha una durata inferiore a 6 mesi);
- **50 giorni** (se il contratto ha una durata maggiore di 6 mesi).

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore **una maggiorazione sulla retribuzione** per ogni giorno di continuazione del rapporto pari:

- **al 20%** fino al decimo giorno successivo,
- **al 40%** per ciascun giorno ulteriore al decimo.

Cosa succede, invece, se il rapporto di lavoro oltrepassa questo breve periodo “cuscinetto” di 30 o 50 giorni?

- **Il contratto** si considera **trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato** a far data dello sconfinamento (**si applica la maxisanzione per il lavoro nero se prosegue oltre il 31esimo o il 51esimo giorno; Circ. 37 MLPS del 22 aprile 2013**)

Per non incorrere nel regime sanzionatorio del contratto a termine è **necessario che passi un lasso di tempo tra il primo e il secondo contratto a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali**, di:

- **10 giorni** se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
- **20 giorni** se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

Il mancato rispetto di queste ultime interruzioni temporali determina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Il contratto a termine

- Il comma 3 dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015 consente al datore di lavoro di poter stipulare un **secondo contratto di lavoro a termine della durata di 12 mesi**.
- **Una volta raggiunti i 36 mesi** (computando tutti i periodi di lavoro a termine, compresi eventuali periodi di lavoro svolti in somministrazione), aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria, il datore di lavoro ed il lavoratore possono decidere di stipulare **un ulteriore rapporto di lavoro a termine per una durata massima di 12 mesi**.
- Tuttavia tale nuovo contratto di lavoro dovrà essere sottoscritto in regime di “*deroga assistita*” presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Il contratto a termine

- **Al datore di lavoro è consentito stipulare un numero complessivo di contratti a tempo determinato che non ecceda 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 in ogni caso possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato. I contratti collettivi, anche territoriali e aziendali, hanno comunque la facoltà di individuare limiti quantitativi diversi per il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.
- Per la **violazione del limite percentuale** il legislatore ha previsto **una sanzione amministrativa** a carico del datore di lavoro che è pari:
 - **al 20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora la violazione si riferisca ad un solo lavoratore assunto in eccedenza al predetto limite;
 - **al 50% della retribuzione**, qualora la violazione si riferisca a due o più lavoratori assunti in eccedenza.

Il contratto a termine

- La legislazione prevede altresì che **non sono soggetti a limitazioni quantitative** i contratti a termine conclusi:
 - nella **fase di avvio di nuove attività** per i periodi individuati dalla contrattazione collettiva;
 - **per le startup innovative**;
 - **per sostituzione di personale assente**;
 - **per attività stagionali, per spettacoli o programmi radiofonici o televisivi**;
 - **con lavoratori di età superiore a 50 anni**.

- Le limitazioni non si applicano neppure ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra **enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica**, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa.

Il contratto a termine

- Il lavoratore assunto contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi potrà far valere il **diritto di precedenza** sui nuovi contratti a termine stipulati dall'azienda per le stesse mansioni nei 12 mesi successivi al termine del suo contratto. I periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità devono computarsi per la maturazione del diritto di precedenza. Le medesime lavoratrici avranno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni che avvengano nei 12 mesi successivi alla conclusione del loro contratto. Il diritto di precedenza vale anche per le successive assunzioni a termine stagionali.
- Per sovvenzionare la nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) è prevista un'**aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4%** che verrà restituita al datore di lavoro in caso di **trasformazione del contratto a tempo indeterminato**.
- L'impugnazione stragiudiziale da parte del lavoratore, con la quale intenda far valere la nullità del termine, deve essere presentata entro 120 giorni dalla cessazione del contratto, mentre il **ricorso al Giudice del lavoro** va proposto entro i successivi 180 giorni.
- **In caso di illegittimità del contratto a termine il rapporto si converte a tempo indeterminato e l'indennità risarcitoria è da considerarsi onnicomprensiva** di tutti i danni e pregiudizi retributivi e contributivi subiti dal lavoratore. L'indennità è pari a un importo che va dalle 2,5 alle 12 mensilità.

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Contratto a tempo parziale

Il contratto a tempo parziale è disciplinato dagli articoli dal 4 al 12 del D.Lgs. n. 81/2015.

Viene definito **lavoro a tempo parziale** il lavoro prestato dal lavoratore dipendente che risulta essere **inferiore a 40 ore settimanali o del minor orario stabilito dai contratti collettivi di riferimento**. Il contratto deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori, con indicazione della durata complessiva e della collocazione temporale dell'orario stabilito facendo riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

Il lavoratore con contratto a tempo parziale **ha diritto alla stessa retribuzione oraria del tempo pieno ed allo stesso trattamento normativo**: ferie annuali, congedo di maternità e parentale, trattamento di malattia e infortunio. In caso di lavoro a tempo parziale verticale l'indennità spetta solo per i giorni per i quali contrattualmente è prevista prestazione lavorativa.

La retribuzione è proporzionale alle ore svolte. Come pure l'assegno del nucleo familiare fa riferimento alle ore lavorate nella settimana: se pari o superiori a 24 ore si ha diritto a quello pieno, se inferiori sono previsti tanti assegni giornalieri quante sono le giornate effettivamente lavorate.

Contratto a tempo parziale

L'art. 8 del D.Lgs. 81/2015 regola la trasformazione del rapporto di lavoro, intendendosi per tale la modifica del rapporto da tempo a tempo parziale e viceversa il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, non costituisce motivo di licenziamento

La trasformazione prevede un accordo da farsi per iscritto. Non è richiesta convalida presso la DTL

Oltre all'ipotesi di accordo il legislatore ha previsto determinate ipotesi nelle quali il lavoratore ha un vero e proprio diritto ad ottenere la trasformazione da full time a part time. Tale diritto è attribuito:

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti per i quali residui una ridotta capacità lavorativa. Resta ferma la possibilità di chiedere una nuova ritrasformazione;

Ai lavoratori aventi diritto al congedo parentale. In tale ipotesi, il lavoratore ha diritto di richiedere, per una sola volta, in sostituzione del congedo e nei limiti della residua durata del congedo spettante, la trasformazione

Il legislatore poi prevede altre ipotesi di priorità che è riconosciuta a:

I lavoratori che assistono i figli, coniugi o genitori con patologie oncologiche e degenerative (art. 8 co. 4);

I lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap

Al lavoratore che versi in queste due condizioni non è riconosciuto un diritto soggettivo alla trasformazione ma solo una prelazione nel caso in cui il datore di lavoro decida di effettuare delle trasformazioni da full time a part time

Gli altri lavoratori non inclusi nelle categorie sopra analizzate hanno solo il diritto ad essere informati in caso di assunzioni part time in unità produttive site nello stesso ambito comunale e il legislatore comunque richiede che il datore di lavoro prenda in considerazione le domande eventualmente pervenute.

Il legislatore del 2015 conferma il diritto di precedenza per le trasformazioni da part time a full time ma soltanto per le ipotesi di contratto part time trasformato, vale a dire nelle ipotesi in cui il lavoratore, assunto a tempo pieno, abbia poi trasformato il contratto in part time, ma solo per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale (art. 8 co, 6)

Contratto a tempo parziale

Il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale o aumentare la prestazione lavorativa con preavviso al dipendente di almeno 2 giorni lavorativi (art. 6 co 4 e 5 del D.lgs. 81/2015), nel rispetto del contratto collettivo applicato

Laddove non sia possibile alcuna disciplina collettiva le clausole elastiche possono comunque essere inserite nel contratto di lavoro (sempre rispettando l'obbligo della forma scritta, a condizione però che tali pattuizioni siano sottoscritte innanzi alla Direzione territoriale del lavoro o dinanzi alle Commissioni di Certificazione, dove il lavoratore può essere assistito da una rappresentante sindacale o da un legale

La **condizione** per l'apposizione nel contratto di lavoro o nell'atto pattizio delle **clausole elastiche (prima del 2015 si potevano applicare solo al part time verticale o misto) o flessibili (si potevano applicare a tutti e tre i part time)** è il **consenso** del lavoratore in forma scritta, da manifestarsi in sede di stipula del contratto o successivamente in caso di mutate esigenze organizzative aziendali. Il legislatore del 2015 ha ricondotto entrambe le ipotesi sotto la definizione di **clausole elastiche**, assoggettandole alla medesima disciplina.

A pena di nullità le clausole elastiche devono altresì prevedere le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro debba comunicare al lavoratore le modifiche della prestazione lavorativa (nel rispetto dei 2 giorni di preavviso)

Nel lavoro supplementare **i contratti collettivi non sono più tenuti ad indicare la causale**, ma possono stabilire il numero massimo delle ore. Se questo non avviene, il datore di lavoro ha facoltà di chiedere le prestazioni di cui trattasi, nella misura massima non superiore al 25% delle ore settimanali concordate. La maggiorazione della retribuzione sarà in questo caso del 15% della retribuzione globale di fatto alla quale si somma l'incidenza degli oneri diretti ed indiretti.

In questa ipotesi il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo a fronte di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale (art. 6 co. 2)

A differenza del lavoro supplementare, **il lavoro straordinario è la prestazione che va oltre l'orario di una giornata lavorativa**. E' consentito solo quando sia stato raggiunto il tempo pieno settimanale.

Infine, si ricorda che **il contratto di lavoro a tempo parziale si definisce:**

- **Verticale** quando il dipendente lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- **Orizzontale** se il dipendente lavora tutti i giorni, ma meno ore rispetto al normale orario di lavoro;
- **Misto** se il dipendente lavora sia a sistema orizzontale che verticale.

Contratto a tempo parziale

Le modifiche apportate dal D.Lgs. n.81/2015 al lavoro a tempo parziale **hanno portato una maggiore flessibilità** di tipo funzionale con riferimento alle prestazioni supplementari, nonché alle clausole elastiche (aumento dell'orario di lavoro) e flessibili (modifica della collocazione temporale delle prestazioni). Con il job act si parla solo clausole elastiche

Se il lavoratore si rifiuta di variare l'orario di lavoro ovvero di trasformare il rapporto da tempo pieno a parziale, non costituisce giustificato motivo di licenziamento ma se il datore di lavoro dimostra lo stato di crisi il licenziamento, quest'ultimo è stato ritenuto legittimo (Corte d'appello di Potenza del 2008)

Contratto a tempo parziale (sanzioni)

In difetto di prova della stipula a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno;

Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia

Se l'omissione riguarda solo la collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle esigenze familiari del lavoratore nonché delle esigenze del datore di lavoro.

Il personale extra e di surroga

Art. 10 D.Lgs. 6/9/2001, n. 368

Esclusioni e discipline specifiche (abrogato)

Il comma 3 della norma legislativa disponeva:

3. **Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi** è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di **durata non superiore a tre giorni**, determinata dai **contratti collettivi stipulati** con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. (introdotto dalla Legge 4/4/2012, n. 35) Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

Collegato lavoro (art. 4 c.2 Legge 4/11/2010, n.183)

2. Al comma 2 dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «**Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro**».

Il lavoro *extra* nei settori del turismo e dei pubblici esercizi

- Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è consentito ricorrere all'assunzione di manodopera destinata all'esecuzione di particolari servizi di **durata non superiore a tre giorni** [c.d. *lavori extra* e di *surroga*], secondo quanto **previsto dai contratti collettivi** stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
- La **comunicazione di assunzione UNILAV** deve essere sempre inviata entro il giorno antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro, stante la programmabilità dell'attività lavorativa.
- Tuttavia viene riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di effettuare una **comunicazione (UNIURG)**, sempre preventiva, ma che contenga i soli dati essenziali del lavoratore e del datore di lavoro, da integrare e completare entro i successivi tre giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Il lavoro *extra* nei settori del turismo e dei pubblici esercizi

- Il lavoro *extra* rappresenta uno degli strumenti contrattuali utilizzabili dal datore di lavoro nei brevi periodi di intensificazione dell'attività lavorativa, come ad esempio nel periodo natalizio per gli operatori del terziario, del turismo e dei pubblici esercizi.
- Quando è consentito ricorrere all'utilizzo di tale istituto e come gestire correttamente i relativi adempimenti?
- Il quadro normativo attuale prevede principalmente due strumenti contrattuali che per loro natura sono stati pensati per soddisfare le esigenze dei **datori di lavoro** nei brevi periodi di intensificazione dell'attività lavorativa: il primo è rappresentato dal lavoro c.d. ***extra*** ed il secondo dal ***lavoro accessorio***.

Il lavoro *extra* nei settori del turismo e dei pubblici esercizi

- Il legislatore ha rimesso alla contrattazione collettiva il compito di individuare i casi in cui è ammesso il ricorso al ***lavoro extra***. Al riguardo va osservato che la norma non si limita ad un generico rinvio ai contratti collettivi, bensì precisa che a tale scopo è indispensabile l'intervento dei sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
- Deve trattarsi di servizi che, pur essendo prevedibili e programmabili in quanto resi abitualmente soprattutto in certi periodi dell'anno, devono essere non quotidiani né sempre dello stesso tipo. Il legislatore ha così inteso autorizzare l'utilizzo di lavoratori giornalieri anche con riferimento a servizi programmati i quali si ripetono sistematicamente e dei quali non è richiesta la straordinarietà, né l'occasionalità. La validità del contratto è subordinata al solo rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva, prescindendo del tutto dall'esistenza o meno di particolari o straordinarie esigenze produttive.
- Non è ammessa in ogni modo la possibilità che il **lavoratore extra**, in occasione dello speciale servizio, venga addetto a servizi diversi da questo.

IL CONTRATTO EXTRA E DI SURROGA NEL CCNL TURISMO

Il C.C.N.L. del turismo stipulato il 20/2/2010 all'art. 93 ha disciplinato il lavoro extra e di surroga per le attività che non è possibile sopperire con il normale organico.

La norma contrattuale considera **speciali servizi** quelli resi in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore e tre giorni nei casi di:

- *Banqueting;*
- *Meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;*
- *Attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;*
- *Prestazioni rese in occasione dei fine settimana;*
- *Prestazioni rese in occasione delle festività;*
- *Ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e /o aziendale.*

Le causali introdotte dal rinnovo contrattuale 2010 sono di natura "oggettiva" ossia consentono il ricorso al lavoro extra per qualunque tipo di prestazione purché svolta durante le festività o nel fine settimana. Il fine settimana è il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13, fino alle ore 6 del lunedì mattina.

- I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno **comunicati all'Ente bilaterale** con cadenza quadrimestrale nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.
- Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque **precedenza ai lavoratori non occupati.**

FORZA MAGGIORE-AVVENIMENTI DI CARATTERE STRAORDINARIO

- Secondo il Ministero del Lavoro la fattispecie di cui all'art. 10, c. 3 D. Lgs. 368/2001 (nel settori del turismo e dei pubblici esercizi/speciali servizi di durata non superiore a tre giorni) rientra nell'ipotesi di assunzione determinata cause di "forza maggiore", ovvero da *“avvenimenti di carattere straordinario”*, la cui comunicazione potrà essere contestuale o successiva e senza essere preceduta dalla preliminare nota informativa.

Comunicazione di assunzione

- Toccherà ovviamente al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'assunzione era imprevedibile e non procrastinabile.
- In tal caso, la comunicazione di assunzione dovrà essere inoltrata "entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il quinto giorno", senza essere preceduta dalla sintetica nota informativa.

Ministero del Lavoro nota n. 4746/2007

Assunzione per cause di "forza maggiore", ovvero per avvenimenti di carattere straordinario, che il datore di lavoro non avrebbe potuto oggettivamente prevedere con l'esercizio dell'ordinaria diligenza e che sono tali da imporre un'assunzione immediata. In questo caso, dato che l'evento è di tale natura imprevedibile da rendere non solo improcrastinabile l'assunzione, ma anche impossibile la sua previsione nel giorno precedente, il datore di lavoro può comunicare l'assunzione il primo giorno utile successivo senza neppure l'obbligo di una preventiva comunicazione sintetica (comunicazione non preventiva ma contestuale o successiva) (**Min.Lav. nota 4746/2007**). A titolo esemplificativo (v. ML nota n. 440/2007), rientrano nel concetto di forza maggiore, gli eventi naturali catastrofici (incendi, alluvioni, uragani, terremoti, ecc.) ovvero le ipotesi di assunzione non procrastinabile per sostituzione di lavoratori che comunicano la propria indisponibilità alla prestazione lavorativa il giorno stesso dell'assenza. Rientrano nell'ipotesi di assunzione determinata da forza maggiore o da eventi di carattere straordinario, i lavoratori occasionali del settore del turismo e dei pubblici esercizi, c.d. lavoratori extra di cui all'art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, assunti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, la cui comunicazione deve essere effettuata entro 5 giorni dall'assunzione (ML interpello n. 18/2007; nota n. 13698/2007).

SANZIONI

- Se il contratto è concluso al di fuori delle ipotesi previste dal contratto collettivo (causali oggettive/temporali) oppure oltre i 3 giorni, si applica la disciplina del contratto a termine.
- In tali casi è impossibile ricondurre la fattispecie concreta al regime delle esclusioni (art. 10 c.3 D.Lgs. 368/2001), con conseguente necessaria applicazione della disciplina generale in tema di contratti a termine di cui al D.Lgs. 368/2001, (abrogato ora si applica il D.Lgs. 81/2015)

Il lavoro intermittente

Il lavoro intermittente

- **Il contratto di lavoro intermittente**, conosciuto anche come lavoro *a chiamata* o *job on call*, è una di quelle tipologia contrattuali salvate dal D.Lgs. n. 81/2015 e lo stesso è disciplinato dagli articoli dal 13 al 18.
- La norma definisce lavoro intermittente quello prestato da soggetti di **età inferiore a 25 anni o superiore a 55 anni**, che si mettono a disposizione del datore di lavoro in maniera **discontinua o intermittente**. Quanto ai giovani, tale contratto può essere stipulato con soggetti che abbiano meno di 24 anni di età e purché le prestazioni siano svolte entro il 25° anno.
- Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato. E' un contratto mediante il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze determinate dai **contratti collettivi**. In mancanza, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con **decreto del Ministro del Lavoro (*)**. In pratica il lavoratore che si mette a disposizione del datore di lavoro svolge la sua attività regolata dai fasi di lavoro e da fasi di non lavoro.
(*) attività indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 «lavori discontinui, di semplice attesa o custodia»
- Nelle fasi in cui non viene svolta la prestazione, al lavoratore non compete alcun compenso, salvo l'eventuale manifestazione di disponibilità a rispondere alla chiamata ed in tal caso spetta la c.d. **indennità di disponibilità**.

- **L'indennità di disponibilità** è il corrispettivo economico dovuto al lavoratore che si mette a disposizione del datore di lavoro su specifica chiamata.
- L'ammontare dell'indennità è determinato dai contratti collettivi di lavoro e non può essere inferiore all'importo stabilito con decreto del Ministro del Lavoro.
- L'indennità è **assoggettata a contribuzione previdenziale** in relazione al suo ammontare.
- Quando il lavoratore (per malattia o altro evento) non è nelle condizioni di rispondere ad una eventuale chiamata deve immediatamente **informare** il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento. Per il tempo corrispondente il lavoratore non maturerà il diritto all'indennità. Se non provvede alle comunicazioni il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
- Il **rifiuto ingiustificato** di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

SETTORI TURISMO, PUBBLICI ESERCIZI E SPETTACOLO

- L'art. 13, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede «In ogni caso, **con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo**, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente ***non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari***. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato».
- Per quanto riguarda i settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo, il MLPS ha precisato che i datori di lavoro interessati dall'esenzione sono: 1. quelli iscritti alla camera di commercio con il codice ATECO 2007 corrispondente ai citati settori produttivi; 2. quelli che pur non rientrando nel codice ATECO corrispondente ai settori in questione, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi (MLPS nota 26/2014)
- La norma prevede espressamente che il contratto di lavoro intermittente non trova applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle **pubbliche amministrazioni**.

DIVIETI

Il ricorso alla stipula del contratto di lavoro intermittente non è consentito:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- Non possono ricorrere alla stipula di tale tipologia di rapporto di lavoro i datori di lavoro che, in relazione a lavoratori con le medesime mansioni, abbiano provveduto, nei sei mesi antecedenti, a **licenziamenti collettivi** o si avvalgano della **cassa integrazione guadagni** (articoli 4 e 24 della legge 23/7/1991, n. 223);
- Non possono inoltre stipulare contratti di lavoro intermittente i datori di lavoro che **non abbiano provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi** e non siano, perciò, in regola con le leggi in materia di sicurezza sul lavoro.

LA FORMA DEL CONTRATTO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve indicare:

- **la durata;**
- **le ipotesi** (sia esse oggettive e soggettive) che ne permettono la stipulazione;
- **il luogo e le modalità della disponibilità** del lavoratore ed il **preavviso di chiamata** (non può essere inferiore ad un giorno lavorativo);
- **il trattamento economico** e normativo spettante al lavoratore;
- **le forme e le modalità**, con le quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro da parte del lavoratore;
- **le modalità** di rilevazione della prestazione lavorativa;
- **i tempi e le modalità di pagamento** della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- **le misure di sicurezza** necessarie in relazione al tipo di attività che il lavoratore deve svolgere.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

A favore del lavoratore intermittente il legislatore ha previsto una particolare tutela di salvaguardia. All'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2015 è previsto che:

1. 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.

2. **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 e delle singole componenti di essa, nonché delle *ferie* e dei *trattamenti per malattia e infortunio*, congedo di maternità e parentale.

COMUNICAZIONE PREVENTIVA

MODALITA':

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla D.T.L. competente mediante il modello “UNI-Intermittente” da compilarsi esclusivamente tramite strumenti informatici (D.M. 27/03/2013).

Il modello deve essere trasmesso esclusivamente con le seguenti modalità:

- via **e-mail** all'indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) appositamente creato (intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it);
- tramite il servizio informatico reso disponibile sul portale www.cliclavoro.gov.it;
- con un **SMS** contenente almeno il codice fiscale del lavoratore. Tale modalità, tuttavia, è utilizzabile solamente in caso di prestazione da rendersi entro le 12 ore dalla comunicazione.

La comunicazione preventiva di chiamata **non sostituisce** in alcun modo la **comunicazione preventiva di assunzione**.

SANZIONI

- La mancata comunicazione entro il termine previsto comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da € **400** ad € **2.400** in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.
- Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Il superamento del limite del numero di giornate di lavoro a chiamata (400 giornate) nell'arco di tre anni solari, con "eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo", **comporta la trasformazione** "in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato".

Il lavoro accessorio

Il lavoro accessorio ed il lavoro extra sono strumenti contrattuali che ben si adattano alle esigenze aziendali nei brevi periodi di intensificazione dell'attività, come nei periodi festivi (Natale, Pasqua) ma anche alle aziende operanti nel terziario, nel turismo e nei pubblici esercizi.

Il lavoro accessorio

Il lavoro accessorio è disciplinato dagli articoli dal 48 al 50 del D.Lgs. N. 81/2015.

- L'art. 48 del D.Lgs. 81/2015 nel definire le prestazioni di lavoro accessorio ha stabilito che **si considerano prestazioni di lavoro accessorio quelle attività lavorative rese ai committenti ed i relativi compensi non superano i 7.000 euro netti (9.333 lordi-circ INPS 149 12 agosto 2015) nel corso dell'anno civile**, annualmente rivalutati in base all'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.
- La norma stabilisce inoltre che possono essere rese, per ogni singolo committente, imprenditore o professionista, prestazioni non superiori a 2.000 €, (secondo la circ INPS 149 euro 2.020 netti e euro 2.693 lordi) nel corso dell'anno civile, rivalutati annualmente secondo il predetto indice ISTAT.

Il lavoro accessorio

- Presupposto di fondo è che le **prestazioni di lavoro accessorio** integrino l'attività lavorativa di natura "meramente occasionale" che possono essere rese al di fuori di un normale contratto di lavoro nella generalità dei settori produttivi, ma entro un **limite di compensi superiori a 7.000 euro** nel corso di un anno civile, con riferimento alla totalità dei committenti. Tali attività devono, inoltre, essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione.
- Il Ministero del Lavoro ha precisato che rimane valido il divieto di impiego delle prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito di **contratti di appalto o in somministrazione**. E' importante che l'attività sia svolta direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione.
- E' comunque consentito di svolgere prestazioni di natura occasionale, nei limiti previsti, anche ai lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno, salva la precisazione per cui il lavoro occasionale non è compatibile con lo status di lavoratore subordinato se impiegato presso lo stesso datore di lavoro titolare del contratto di lavoro dipendente.

SETTORI DI ATTIVITA'

- Il comma 2 dell'art. 48 del D.Lgs. 81/2015 stabilisce che le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, **in tutti i settori produttivi**, compresi gli **enti locali**, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, rivalutati secondo il predetto indice ISTAT, **da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito**.
- Il comma 4 del medesimo articolo prevede il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un **committente pubblico** che è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

Lavoratori stranieri – divieto nell'ambito degli appalti

- **I compensi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio e percepiti dal lavoratore straniero sono ritenuti utili ai fini della determinazione del reddito dovuto per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.**
- **Il comma 6 dell'articolo 48 del D.Lgs. 81/2015 fa espresso divieto al ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.** Salvo eventuali e specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

NOVITA' INTRODOTTE DAL D.Lgs. 81/2015

Il D.Lgs. 15/6/2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro ..., a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10/12/2014, n. 183" ha introdotto numerose novità:

- **L'innalzamento del limite economico** del compenso percepito dal prestatore da € 5.000 a € 7.000. Per i soggetti percettori di indennità di mobilità o cassa integrazione il limite per il 2016 è pari a € 3.000.
- la possibilità di acquisto dei voucher per i committenti imprenditori o liberi professionisti, esclusivamente, con **modalità telematiche** attraverso la procedura telematica INPS o presso i tabaccai aderenti alla Convezione INPS-FIT o attraverso il Servizio Internet Banking Intesa Sanpaolo ed altre Banche abilitate.
- Per quanto attiene **la comunicazione di avvio della prestazione di lavoro accessorio** l'art. 49, comma 3 del suddetto D.Lgs. ha introdotto l'obbligo per imprenditori e professionisti che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio di effettuare la comunicazione di inizio della prestazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, con **modalità esclusivamente telematiche**.
- In attesa dell'attivazione delle relative procedure telematiche, la predetta comunicazione di inizio della prestazione di lavoro accessorio deve essere inoltrata agli Istituti previdenziali e non alla DTL come confermato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 3337 del 25/6/2015.
- Allo stato, perciò, imprenditori e professionisti sono tenuti ad inoltrare le comunicazioni di inizio della prestazione di lavoro accessorio esclusivamente all'Inps.
- **La comunicazione deve contenere** i dati anagrafici del lavoratore, il codice fiscale, il luogo e le date presunte di inizio e fine della prestazione.

IL COMMITTENTE

I committenti - ossia coloro che **impiegano prestatori di lavoro accessorio** - possono essere:

- famiglie;
- soggetti non imprenditori;
- enti senza fini di lucro;
- imprese familiari;
- imprenditori operanti nei vari settori, compresi gli imprenditori agricoli;
- enti pubblici.

SOGGETTI CHE POSSONO SVOLGERE LAVORO ACCESSORIO

- **Pensionati** (titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio);
- **studenti nei periodi di vacanza** (sono considerati studenti "i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado". I giovani debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro da parte del genitore o di chi esercita la potestà genitoriale. Inoltre, in caso di esposizione dei minori ad attività a rischio (in particolare, nei settori dell'industria e dell'artigianato manifatturiero) va presentato il certificato medico di idoneità al lavoro.

Per “periodi di vacanza” si intendono (Circolare 3/2/2005, n. 4 del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali):

- **a)** per “vacanze natalizie” il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- **b)** per “vacanze pasquali” il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo;
- **c)** per “vacanze estive” i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- Gli studenti possono effettuare prestazioni di lavoro accessorio anche il sabato e la domenica in tutti i periodi dell'anno, oltre che nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici. Gli studenti iscritti ad un ciclo regolare di studi universitari possono svolgere lavoro accessorio in qualunque periodo dell'anno.

SOGGETTI CHE POSSONO SVOLGERE LAVORO ACCESSORIO

- **percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito** (cassintegrati, titolari di indennità di disoccupazione ASpl, disoccupazione speciale per l'edilizia e i lavoratori in mobilità);
- **lavoratori in part-time** (i titolari di contratti di lavoro a tempo parziale possono svolgere prestazioni lavorative di natura accessoria nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale);
- **altre categorie di prestatori** (inoccupati, titolari di indennità di disoccupazione Mini-ASpl e Mini-ASpl 2012, di disoccupazione speciale per agricoltura, lavoratori autonomi, lavoratori dipendenti pubblici e privati). I **prestatori extracomunitari** possono svolgere attività di lavoro accessorio se in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio, o - nei periodi di disoccupazione - se in possesso di un permesso di soggiorno per "attesa occupazione". Il compenso da lavoro accessorio viene incluso ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno, caratterizzandosi per la sua funzione esclusivamente integrativa.

Il ricorso all'istituto del lavoro accessorio non è compatibile con lo status di lavoratore subordinato (a tempo pieno o parziale), se impiegato presso lo stesso datore di lavoro titolare del contratto di lavoro dipendente ([Circolare INPS n. 49/2013](#)).

L'attuale normativa la possibilità di utilizzare i buoni lavoro **in tutti i settori di attività e per tutte le categorie di prestatori**.

ECCEZIONE: nel settore agricolo il lavoro accessorio è ammesso per:

- aziende con volume d'affari superiore a 7.000 € esclusivamente tramite l'utilizzo di **specifiche figure di prestatori** (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad 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 ad un ciclo di studi presso l'università) e - per l'anno 2014 - soggetti percettori di misure di sostegno al reddito, **per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale**;
- aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 € che possono utilizzare **qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale** purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

IL BUONO LAVORO (VOUCHER)

Ogni buono lavoro (voucher), che viene emesso telematicamente dall'INPS, ha un **valore netto in favore del lavoratore di € 7,50** e **corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione**. Il costo lordo per il datore di lavoro è di € 10,00. (eccezione per il settore agricolo, dove si fa riferimento al contratto specifico).

Con i buoni lavoro vengono **garantiti** :

- **il compenso per il lavoratore;**
- **la copertura assicurativa previdenziale INPS;**
- **la copertura assicurativa INAIL.**
- Il voucher per il Lavoro accessorio **non dà invece diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS** (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.).

SANZIONI

- **La mancata comunicazione di avvio della prestazione di lavoro accessorio** alla DTL competente (oggi ancora all'INPS) comporta per il committente l'applicazione della maxisanzione per lavoro nero.
- **Il superamento del limite dei compensi netti di € 2.000,00** nel corso dell'anno civile comporta per il committente imprenditore o professionista la **riqualificazione del rapporto di lavoro a contratto di lavoro subordinato** a tempo indeterminato a decorrere dal giorno successivo in cui si è verificato tale superamento con il conseguente recupero dei contributi previdenziali ed assistenziali (INPS e INAIL).
- Inoltre, si applicano anche le relative **sanzioni civili e amministrative**.

**Grazie della cortese attenzione ed appuntamento al
prossimo incontro**

**Ai sensi della circolare 18 marzo 2004 le
considerazioni contenute nel presente scritto
sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e
non hanno in alcun modo carattere
impegnativo per l'Amministrazione di
appartenenza.**