

**Risposte ai primi dubbi sulla Riforma dei contratti di
lavoro
alla luce delle modifiche apportate dal JOB ACT**

D. Lgs.15 giugno 2015, n. 81

Edizione curata da

IN.HR Agenzia Per il Lavoro srl - Dott. Stefano Bianchi

Fava & Associati – Studio Legale- Avv. Gabriele Fava

FAVA&ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

INDICE GENERALE

Parte Generale	Pag. 6
Disciplina delle mansioni	Pag. 7
Contratto Part –Time	Pag. 9
Contratto di lavoro intermittente	Pag. 14
Contratto a tempo determinato	
Parte Generale	Pag. 16
Limiti percentuali	Pag. 18
Disciplina della Proroga	Pag. 22
Durata del contratto	Pag. 23
Disciplina degli intervalli temporali c.d. “Stop & go”	Pag. 26
Costo del contratto	Pag. 27
Diritto di precedenza	Pag. 28
Varie	Pag. 29
Sanzioni	Pag. 30
La Somministrazione di Lavoro	Pag. 30
Aspetti Generali	Pag. 30
La Somministrazione a tempo indeterminato	Pag. 32
La Somministrazione a tempo determinato	
Disciplina Generale	Pag. 41
Il contratto a termine tra somministratore e Lavoratore	Pag. 44
Il periodo di prova	Pag. 45
Il Trattamento economico e normativo	Pag. 46

Obblighi di sicurezza

Pag. 49

Sanzioni

Pag. 52

Contratto di apprendistato

Pag. 53

Lavoro Accessorio

Pag. 56

Collaborazioni organizzate dal Committente

Pag. 58

Introduzione

Come noto, il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sul Supplemento Ordinario n. 34 della Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015, il [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#) con la **disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della [legge 10 dicembre 2014, n. 183](#).

Una riforma finalizzata a completare il percorso iniziato dalla Legge Fornero realizzando il ritorno al contratto a tempo indeterminato come forma prevalente di assunzione e riformando in modo sostanziale tutte le altre forme contrattuali.

Si assiste, infatti, all'introduzione di una maggiore flessibilità del contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine e a tempo indeterminato con l'obiettivo di allargare le possibilità di assunzione in forme diverse dal contratto a tempo indeterminato.

Ricordiamo, infatti, che il nel decennio precedente la grande crisi, il nostro mercato del lavoro ha fatto registrare una performance occupazionale complessivamente molto migliore rispetto alla media europea grazie al fatto di poter contare su forme contrattuali molto flessibili tra le quali proprio la somministrazione di lavoro.

Partendo da questa premessa abbiamo cercato con il presente manuale di fornire risposte chiare e tempestive ai dubbi interpretativi che sorgono già da una prima lettura del provvedimento in esame.

Abbiamo scelto lo strumento del questionario per rispondere ai più ricorrenti dubbi interpretativi sulle principali novità in materia.

Siamo certi, infatti, che possa rappresentare lo strumento più idoneo per rispondere agli ulteriori e nuovi quesiti che sorgeranno a seguito del completamento del quadro normativo in materia nonché per effetto della applicazione pratica in azienda della Riforma in esame.

PARTE GENERALE

1. Da quale data trova applicazione la disciplina contenuta nel D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81?

A far data dal 25 giugno 2015, giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

2. Quali sono gli istituti contrattuali interessati dal decreto in esame ?

Il contratto di lavoro part time

Il contratto di lavoro a termine

Il contratto di somministrazione

Il contratto di apprendistato

Il contratto di lavoro intermittente

Il lavoro accessorio

Le collaborazioni organizzate dal committente

Il lavoro a progetto

L'associazione in partecipazione

Nel decreto in esame è contenuta, altresì, una nuova disciplina delle mansioni.

3. Nei casi in cui nel D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 si fa rinvio alla contrattazione collettiva, cosa si deve intendere ?

Ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, salvo diversa previsione, ai fini del decreto in esame, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

4. Quali sono le attività alle quali deve essere adibito il lavoratore ?

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle acquisite attraverso lo sviluppo del proprio iter professionale.

5. Nel corso del proprio rapporto di lavoro il dipendente può essere impiegato in mansioni diverse dall'ultima effettivamente svolta ?

Sì, il lavoratore può essere adibito, senza che sia necessario il suo consenso, a mansioni diverse di pari livello all'interno della categoria di appartenenza corrispondenti alle ultime effettivamente svolte.

6. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che vanno ad incidere sulla posizione del lavoratore, il datore di lavoro può assegnare a quest'ultimo, in modo unilaterale, una mansione diversa dalle ultime da lui effettivamente svolte ?

Sì, purché si tratti di mansioni che prevedono un livello di inquadramento fino ad un livello inferiore rispetto alla sua ultima mansione svolta e purché non venga mutata la categoria di inquadramento allo stesso contrattualmente riconosciuta

Il demansionamento nei limiti sopra esposti sembra, pertanto, rientrare nel potere discrezionale del datore di lavoro.

7. L'assegnazione del lavoratore ad una nuova attività deve essere formalizzata per scritto ?

Sì, a pena di nullità.

8. Cosa deve essere indicato nella lettera con la quale si formalizza il demansionamento ?

E' necessario precisare che la variazione è giustificata da una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore e che, con il demansionamento al livello inferiore, il dipendente mantiene il livello di inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, con la sola perdita delle indennità e degli elementi retributivi strettamente correlati alle modalità di svolgimento della precedente mansione lavorativa (come, ad esempio, l'indennità di cassa o quella di rischio).

9. La contrattazione collettiva può prevedere ulteriori ipotesi rispetto alla modifica degli assetti organizzativi aziendali, in presenza dei quali il datore di lavoro può esercitare “lo jusvariandi in peius”?

Si.

10. Il legislatore con il D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 ha consentito di modificare la mansione, la categoria, il livello di inquadramento e la retribuzione del lavoratore ?

Si, purché le modifiche in domanda siano effettuate nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Le modifiche in esame devono essere, altresì, formalizzate in un accordo che dovrà essere sottoscritto in una sede sindacale protetta come ad esempio presso la Commissione Provinciale di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro, presso una sede sindacale ex art. 411 cpc, oppure, presso una Commissione di certificazione ex art. 76 del D.Lgs. 276/03.

11. Il lavoratore può essere destinato a mansioni superiori ?

Si, salvo espressa rinuncia del lavoratore stesso.

12. Nel caso in cui il lavoratore sia stato adibito a mansioni superiori, qual è il termine entro il quale la suddetta assegnazione diviene definitiva ?

A condizione che le mansioni superiori siano state esercitate in modo continuativo, l'assegnazione allo svolgimento delle stesse diventa definitiva superato il periodo fissato dagli accordi collettivi, anche aziendali, in mancanza dei quali il termine è fissato in 6 mesi continuativi (al posto dei 3 mesi previsti dalla norma abrogata).

13. L'assegnazione a mansioni superiori, per ragioni di sostituzione di un altro dipendente in servizio, per la durata del periodo di cui alla domanda che precede fa maturare il diritto del dipendente ad essere assegnato in modo definitivo alla mansione superiore ?

No.

14. Che cosa si intende per ragioni sostitutive ?

Le sostituzioni di lavoratori assenti per ferie, malattia, maternità e, in genere, quelle legate alle ipotesi di sospensione legale o convenzionale del rapporto

CONTRATTO PART TIME

15. Il contratto di lavoro subordinato part time può essere a tempo determinato ?

Si

16. Che cosa si intende per “tempo pieno”

L'orario di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del D. Lgs. n. 66 del 2003, (40 ore settimanali) o l'eventuale minor orario fissato dai contratti collettivi applicati.

17. Che cosa si intende per clausole elastiche?

Quelle clausole che consentono, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi:

- a) una variazione in aumento della durata della prestazione;
- b) una variazione della collocazione temporale della prestazione.

18. E' previsto un preavviso da dare al lavoratore nel caso in cui il datore di lavoro intenda variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa?

Si, fatto salvo eventuali intese tra le parti, il datore di lavoro deve rispettare un preavviso di 2 giorni lavorativi nonché riconoscere al lavoratore stesso le specifiche compensazioni nella misura o nella forma fissate dai contratti collettivi.

19. E' possibile fare ricorso alle clausole elastiche in caso in cui le stesse non fossero disciplinate alla contrattazione collettiva?

Si, purché le stesse siano state pattuite per iscritto dalle parti davanti alle commissioni di certificazione.

20. In assenza di disciplina della contrattazione collettiva, la legge fissa un limite massimo entro il quale il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione con il ricorso alle clausole elastiche?

Si, la variazione in aumento non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

21. In questa fattispecie il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione?

Si, salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza di quest'ultima negli istituti retributivi indiretti e differiti.

22. Il lavoratore ha la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica e flessibile?

Si, nei casi individuati dalla contrattazione collettiva ai sensi del comma 8 lett. C) del Dlgs in esame e in quelli di cui all'art. 10 comma 1 L. 300/70 (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).

23. Qual è la sanzione nel caso di svolgimento di prestazioni elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità, dei limiti previsti dalla Legge o dai contratti collettivi?

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 scatta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

24. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta?

Si, ai fini della prova, indicando puntualmente la durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario della stessa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

25. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni di lavoro costituisce giustificato motivo di licenziamento?

No

26. Nel caso in cui nel contratto di lavoro, redatto in forma scritta, non sia stata indicata la durata della prestazione quale è la sanzione prevista ?

Se non viene indicato nel contratto la durata della prestazione, su domanda del lavoratore, il contratto è da intendersi a tempo pieno.

27. Nel caso di mancata indicazione nel contratto della collocazione temporale dell'orario quale è la sanzione?

In questo caso è rimesso al giudice la fissazione delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore, delle sue necessità di integrazione al reddito, dello svolgimento di altre attività lavorative, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

28. Che cosa si deve intendere per lavoro supplementare?

Le prestazioni di lavoro supplementari sono quelle svolte oltre l'orario concordato dalle parti, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del Dlgs del 15 giugno 2015, n. 81 anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

29. In un contratto di lavoro part time in quali casi ricorrerà lo straordinario?

In tutti i casi in cui l'orario di lavoro supera l'orario normale di lavoro, che come noto è fissato in 40 ore settimanali (art. 3 comma 1 D. Lgs. 66/03) salvo diversa disposizione del CCNL.

30. Fattispecie: se un lavoratore ha un contratto di lavoro che prevede di lavorare le prime due settimane di ogni mese per 40 ore, nel caso in cui gli venisse chiesto di lavorare anche una terza settimana del mese, questa ultime 40 ore come dovranno essere retribuite?

Dovranno essere retribuite come ore di lavoro supplementare, in quanto si tratterebbe di attività lavorativa svolta oltre l'orario concordato a livello individuale..

31. Nella fattispecie di cui sopra se all'interno delle due settimane di lavoro contrattualmente concordate come lavorative viene richiesto al dipendente di prestare due ore di lavoro in più alla settimana, queste ultime come dovranno essere retribuite?

Come ore di lavoro straordinario perché vanno oltre l'orario normale di lavoro.

32. I CCNL in vigore e stipulati prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, continuano a trovare applicazione per disciplinare il contratto in esame?

Si purché la loro disciplina non risulti contrastare con le novità introdotte in materia dal D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81.

33. Nel caso in cui il CCNL non disciplini l'istituto del supplementare, il datore di lavoro può esigere ugualmente dal dipendente lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementari?

Si, ma in misura non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale .

34. Sono previsti casi in cui il lavoratore si può rifiutare?

Si, purché il rifiuto sia giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

35. Come viene retribuito il lavoro supplementare?

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.

36. Può essere previsto lavoro supplementare anche in assenza di previsioni da parte della contrattazione collettiva?

Sì, l'art 6 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 garantisce l'autosufficienza dello svolgimento del "lavoro supplementare", anche in assenza di una regolamentazione della contrattazione collettiva.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

37. In quali casi può essere stipulato ?

Per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale o territoriale, anche con riferimento a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno.

38. Il carattere della discontinuità deve essere riferito alle esigenze oppure alla prestazione ?

La norma per come è formulata sembrerebbe voler dire che la prestazione per sua natura deve essere discontinua/intermittente, mentre le caratteristiche della prestazione sono rimesse alla contrattazione collettiva.

39. Nel caso in cui la contrattazione collettiva non abbia individuato le esigenze per il ricorso al lavoro intermittente in quali casi sarà possibile ricorrere a questa forma contrattuale ?

In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

40. In mancanza della contrattazione collettiva trova applicazione l'elenco delle attività indicate dal Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004 ?

No. Per effetto dell'abrogazione da parte del Decreto Legislativo in esame dell'art. 40 del D.Lgs 276/03 non sarà più possibile fare ricorso al D.M. 23 ottobre 2004.

41. Quali sono i lavoratori con i quali si può stipulare il contratto di lavoro intermittente ?

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con soggetti con più di 55 anni.

42. Sono previsti limiti di durata al contratto in esame ?

Si. Con la sola 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.

43. E' prevista una sanzione in caso di superamento dei limiti di cui sopra ?

Si. In caso di superamento del limite sopra illustrato il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

44. Oltre ai limiti di durata sopra analizzati sono previsti altri limiti al ricorso al contratto intermittente ?

Si gli stessi previsti per il ricorso al contratto a tempo determinato e quindi il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali è operante 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 lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

inserire domanda 224 relativa al lavoro intermittente e non accessorio

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Parte Generale

45. Con l'entrata in vigore del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, il D. Lgs. 368/01 è stato abrogato ?

Si, fatta eccezione per la disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali (art. 2 del D. Lgs. 368/01) che sarà abrogata a far dal 1 gennaio 2017.

46. Per il ricorso al contratto a tempo determinato è necessario indicare, in modo specifico una delleragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo al fine di giustificare l'apposizione del termine ?

No, il ricorso al contratto a termine non necessita più di causale. .

47. In quali casi è possibile ricorrere al contratto a tempo determinato ?

E' consentita l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

48. In quali casi non è ammesso stipulare contratti a termine ?

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali è operante 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;
- d) 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.

49. Le aziende che hanno fatto ricorso a licenziamenti collettivi in quali casi potranno stipulare il CTD? entro i 6 mesi dalla data dell'ultimo licenziamento ?

Soltanto decorsi 6 mesi dalla data dell'ultimo licenziamento e quando l'assunzione a termine ha ad oggetto mansioni diverse da quelle che hanno interessato i licenziamenti, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o il contratto abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi.

Limiti Percentuali

50. Sono previsti limiti percentuali al ricorso al contratto a tempo determinato ?

Salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% degli assunti a tempo indeterminato in forza all'azienda al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

51. In quale momento deve essere effettuato il calcolo del limite percentuale del 20% ?

Al 1° gennaio dell'anno in cui si procede all'assunzione del lavoratore con contratto a termine.

52. Qual è la base dei dipendenti sulla quale calcolare il limite percentuale del 20% ?

La base di calcolo è riferita al totale dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Si ricorda che il suddetto organico aziendale deve essere considerato nel suo complesso e non riferito alla singola unità produttiva.

53. Nel caso in cui la percentuale del 20% desse luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro può effettuare un arrotondamento all'unità superiore, qualora il decimale fosse uguale o superiore a 0,5 ?

Si. A titolo esemplificativo, pertanto, una percentuale di contratti a termine stipulabili pari a 2,5 equivale a 3 contratti.

54. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono computati nell'organico in forza all'azienda ai fini del calcolo del limite percentuale di ricorso al contratto a tempo determinato ?

Si, nei termini di cui alla Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 30 luglio 2014. Restano, pertanto, esclusi soltanto gli apprendisti se assunti con contratto a termine nelle specifiche ipotesi di cui all'art. 4, comma 5e di cui al nuovo comma 2 quater dell'art. 3 del D.lgs 167/2011.

55. Devono essere inclusi i lavoratori con contratto di lavoro intermittente ?

Trova applicazione il disposto dell'art. 39 del D. Lgs. n. 276/2003, in base al quale i lavoratori intermittenti sono computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

56. I lavoratori a domicilio ?

Si. I lavoratori a domicilio a tempo indeterminato si computano come gli ordinari lavoratori a tempo indeterminato.

57. I Dirigenti ?

Si, ma solo se assunti a tempo indeterminato

58. Il lavoratori assunti con contratto di lavoro a chiamata ?

Solo limitatamente a coloro ai quali è riconosciuta l'indennità di disponibilità.

In questo caso il computo avviene secondo la disciplina di cui all'art. 39 del D.lgs n. 276/03.

59. Come devono essere conteggiati i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale ai fini della determinazione dell'organico aziendale sul quale applicare il limite percentuale del 20% ?

I lavoratori a tempo parziale devono essere computati "pro quota" per effetto dell'art. 6 del D.Lgs. 61/2000.

60. Per le aziende la cui attività è iniziata durante l'anno come si calcola il limite percentuale di cui sopra ?

In questa fattispecie la base di calcolo è riferita al totale dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di assunzione del lavoratore a termine.

61. Il calcolo del limite percentuale in esame deve essere fatto di volta in volta al momento dell'assunzione con contratto a tempo determinato, oppure si tratta un numero complessivo di contratti a tempo determinato che, indipendentemente dalla loro durata, possono essere conclusi nell'arco dell'anno?

Il limite del 20% deve essere inteso non come un numero "assoluto" di contratti a termine stipulabili (raggiunto il quale, nel corso dell'anno, non si avrebbe più possibilità di stipularne altri), bensì deve riferirsi ai rapporti di lavoro a tempo determinato in servizio,

tempo per tempo, e deve essere di volta in volta verificato, nel corso dell'anno, al momento dell'assunzione con contratto a tempo determinato.

62. Il suddetto limite percentuale può essere derogato con accordo aziendale ?

Si, purché l'accordo aziendale sia sottoscritto dalle RSA o dalle RSU presenti in azienda.

63. In mancanza di RSU/RSA in azienda, l'accordo aziendale di cui sopra da chi deve essere sottoscritto ?

Dal datore di lavoro, dalle associazioni di categoria del datore di lavoro e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

64. Se un'azienda occupa fino a 5 dipendenti, quale è il numero di contratti a termine che può stipulare ?

In tale fattispecie è sempre possibile stipulare n. 1 contratto a termine.

65. Sono previste deroghe ai limiti di ricorso al CTD di cui all'art. 23, comma 1, D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81?

Si, la limitazione percentuale in esame non trova applicazione nei casi di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81

Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste dai contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decretollegge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di

quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

66. Quali sono le ragioni di stagionalità che possono legittimare l'esclusione dal computo del lavoratore assunto a termine dalla percentuale di contingentamento fissata dalla legge/CCNL ?

Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 30 luglio 2014, oltre a quelle indicate dal D.P.R. n. 1525/1963, ulteriori ipotesi di "stagionalità" possono essere rintracciate nell'ambito del contratto collettivo applicato, anche aziendale.

67. I contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 8 della L. 223/91 sono soggetti alla disciplina di cui al D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81?

No, restano esclusi.

Disciplina della Proroga

68. Cosa si intende per proroga del contratto a termine ?

Si ha "proroga" di un contratto nel caso in cui, prima della scadenza del termine lo stesso viene prorogato ad altra data; viceversa si parla di "rinnovo" quando l'iniziale contratto a

termine raggiunge la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti intendono procedere alla sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine.

69. In quali casi un contratto a termine può essere prorogato?

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

70. Per quante volte può essere prorogato un contratto a termine ?

Per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Durata del contratto

71. Quale è il periodo massimo di ricorso al contratto a tempo determinato ?

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, la durata dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di qualunque mansione e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi.

72. Il limite dei 36 mesi di durata massima complessiva dei contratti a tempo determinato riguarda sempre lo svolgimento di mansioni equivalenti?

No. L'art. 19 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 prevede che il limite di durata massima dei 36 mesi riguarda mansioni di pari livello e categoria legale che il lavoratore ha svolto in esecuzione di un contratto a termine stipulato con lo stesso datore di lavoro.

73. Nel limite massimo dei 36 mesi vanno computati anche i contratti a tempo determinato stipulati al fine di assumere lavoratori in mobilità, ai sensi dell'art.8 della L. n. 223/1991?

In via prudenziale, si consiglia di evitare il superamento del limite di durata massima dei rapporti a tempo determinato tra le parti.

Ciò benché l'art. 8 della L. n. 223/1991 preveda un'ipotesi speciale di assunzione con contratto a tempo determinato, caratterizzata dalla natura soggettiva dell'ipotesi che ammette il ricorso a questa fattispecie contrattuale (lavoratori iscritti nelle liste di mobilità), che ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera c ter, del D.lgs. 368/01 è esclusa dal campo di applicazione della disciplina generale.

74. Nel computo dei 36 mesi devono essere conteggiati anche i periodi di missione inerenti alla somministrazione di lavoro ?

Si, indipendentemente dalla mansione assegnata al somministrato.

75. Ai fini del calcolo dei 36 mesi devono essere conteggiati anche i contratti a termine stipulati prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81?

Si, devono essere conteggiati tutti i contratti a termine stipulati da un datore di lavoro con lo stesso lavoratore.

76. Nel caso di raggiungimento del limite temporale dei 36 mesi, il medesimo lavoratore può essere nuovamente assunto con CTD per lo svolgimento di mansioni diverse da quelle oggetto dei precedenti contratti ?

No, ai fini del calcolo dei 36 mesi devono essere conteggiati tutti i CTD e di somministrazione instaurati tra un datore di lavoro e lo stesso lavoratore indipendentemente dalla mansione svolta.

77. In caso di raggiungimento del limite dei 36 mesi il medesimo datore di lavoro può assumere con contratto di somministrazione a tempo determinato lo stesso lavoratore con la medesima mansione ?

Secondo la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n. 18 del 2012“ il periodo massimo di 36 mesi rappresenta un limite alla sola stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro”; da ciò è stato dedotto che, raggiunto il limite dei 36 mesi, il datore di lavoro potrebbe comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore..

Sul punto riteniamo, tuttavia, doveroso consigliare un atteggiamento prudentiale nonostante quanto precisato dal Ministero del Lavoro con la circolare sopra richiamata.

Infatti, l’art. 19 del D. Lgs. 81/2015 conferma il limite temporale massimo di 36 mesi per la durata del contratto a tempo determinato, all’interno del quale devono essere considerati anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria svolti tra i medesimi soggetti nell’ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Inoltre, nessuna disposizione normativa in riferimento alla somministrazione di lavoro prevede l’espressa possibilità di superare il limite temporale dei 36 mesi.

78. Sulla base di quanto indicato alla domanda che precede, al termine del limite temporale dei 36 mesi disposto dall’art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs 368/01, è prevista una durata massima del contratto di somministrazione tra il datore di lavoro e il medesimo lavoratore per lo svolgimento della stessa attività ?

Fatto salvo quanto precisato nella risposta al quesito n. 77 in merito al superamento del limite dei 36 mesi, raggiunto il limite temporale di cui all’art. 21, del Dlgs del 15 giugno 2015, n. 81, la durata massima del successivo contratto di somministrazione non può eccedere gli ulteriore 36 mesi, dai quali dovranno essere sottratti gli eventuali periodi che il lavoratore dovesse aver prestato, con contratto di somministrazione, presso lo teso datore di lavoro e per le stesse mansioni.

Ad esempio se il limite temporale dei 36 mesi è stato raggiunto sommando 30 mesi di contratto a termine e 6 mesi di somministrazione a tempo determinato, lo stesso lavoratore

potrà essere assunto dalla stessa azienda con un nuovo contratto di somministrazione della durata massima di 30 mesi.

79. Quale sanzione si applica in caso di superamento del limite dei 36 mesi ?

Nel caso di superamento del limite in esame, per effetto di un unico o di una successione di contratti, il contratto inizialmente a termine viene trasformato in contratto a tempo indeterminato dalla data in cui è avvenuto il superamento del limite temporale di cui all'art. 19, comma 2, del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81.

80. Sono previsti casi in cui è possibile derogare al limite dei 36 mesi ?

Si. Al termine dei 36 mesi un'ulteriore contratto a termine, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

81. Per la stipula del contratto di cui alla domanda che precede è necessario che il lavoratore sia assistito da una organizzazione sindacale ?

No.

Disciplina degli intervalli temporali c.d “Stop and go”.

82. Alla scadenza del termine inizialmente fissato al contratto a tempo determinato è ammessa la riassunzione dello stesso lavoratore presso il medesimo datore di lavoro ?

Si, a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto sia trascorso un intervallo temporale minimo di 10 giorni – per i contratti di durata fino a 6 mesi - e 20 giorni – per i contratti di durata superiore.

83. Fattispecie: un lavoratore è stato assunto con contratto a termine, poi successivamente prorogato per 5 volte. Trascorso il termine di 20 gg di interruzione di cui all'art. 21, comma 2 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 il medesimo lavoratore può essere riassunto dallo stesso datore di lavoro per lo svolgimento della medesima attività lavorativa ?

Si, a condizione che la durata complessiva dei contratti non sia superiore a trentasei mesi.

84. Il suddetto contratto quante volte può essere prorogato ?

Essendosi già date 5 proroghe del primo contratto, il secondo non può essere ulteriormente prorogato (" ... le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei contratti,..").

Costo del contratto

85. Quali sono i casi nei quali è stata prevista l'esenzione dal versamento del contributo addizionale?

L'esenzione dal versamento del contributo addizionale è stata confermata nelle seguenti ipotesi:

per i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;

per le attività stagionali sia quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963 che quelle individuate dai contratti collettivi nazionali (quest'ultima solo fino al 2015).

Viene altresì prevista la restituzione di 6 mensilità del contributo addizionale pagato in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di assunzione successiva alla scadenza del rapporto a tempo determinato, la restituzione viene ridotta di un numero di mensilità pari a quelle intercorse tra la cessazione del primo rapporto e l'instaurazione di quello a tempo indeterminato.

Diritto di Precedenza

86. In quali casi al lavoratore assunto con contratto a termine deve essere riconosciuto un diritto di precedenza nelle future assunzioni a tempo indeterminato da parte del medesimo datore di lavoro ?

Salvo diverse disposizioni contenute nei contratti collettivi, il diritto di precedenza in esame deve essere riconosciuto al lavoratore quando lo stesso, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.

87. Quando si esaurisce il diritto di precedenza in esame?

Trascorsi dodici mesi dalla cessazione del contratto a tempo determinato.

88. Quale è il termine entro il quale il lavoratore è tenuto ad esercitare il proprio diritto di precedenza ?

Il lavoratore è tenuto a manifestare la propria volontà entro 6 mesi (3 mesi in caso di attività stagionale) dalla data di cessazione del proprio contratto a termine.

A tal fine si ricorda che è necessario inserire nei contratti a termine una specifica clausola con la quale il lavoratore assunto viene informato del proprio diritto di precedenza.

89. Come potrebbe essere formulata la clausola sull'informativa sul diritto di precedenza?

Di seguito una possibile formulazione della clausola di informativa:

“Si richiama quanto previsto dall'art. 24 comma 4 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 riguardo alle condizioni per esercitare il diritto di precedenza nelle eventuali nuove assunzioni che la scrivente società dovesse effettuare, successivamente al termine del presente contratto, per le mansioni già espletate (o per le medesime attività stagionali)”.

90. Cosa accade nel caso in cui vi sia più di un lavoratore titolare di un diritto di precedenza nei confronti di un'unica posizione lavorativa?

Il datore di lavoro può scegliere quale lavoratore assumere per ricoprire la posizione, ma sempre nel rispetto dei principi di non discriminazione, correttezza e buona fede.

91. Il congedo di maternità di cui al D.Lgs. 151/01 e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la medesima azienda concorre a determinare il periodo di attività utile a conseguire il diritto di precedenza?

Si.

92. Nella fattispecie descritta nella domanda che precede in quali termini si esplica il diritto di precedenza ?

Il diritto di precedenza in esame è riconosciuto alle lavoratrici anche nel caso in cui abbiano maturato il periodo che gliene dà diritto fruendo del congedo di maternità (ex articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni) e dà loro diritto di essere preferite nelle assunzioni a termine che saranno effettuate dal datore di lavoro, entro i dodici mesi successivi e limitatamente alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Varie

93. Quali sono le principali differenze tra il contratto a termine e il contratto di somministrazione a tempo determinato ?

Le principali differenze tra gli istituti contrattuali in esame sono state riassunte nello schema di seguito riportato

Contratto a termine	Contratto di somministrazione a tempo determinato
Limite di durata max di ciascun contratto di lavoro pari a 36 mesi	Limite di durata max di ciascun contratto di somministrazione pari a 36 mesi; tale limite si raggiunge anche sommando CT+CS svolto dallo stesso lavoratore presso l'Azienda
Non è ammessa la reiterazione del contratto oltre 36 mesi per mansioni di pari livello e categoria legale	Nel caso di raggiungimento del limite max. di 36 mesi anche con somma di CT+CS, è possibile la continuazione per ulteriori 36 mesi solo con somministrazione (art. 5, comma 4-bis del d.lgs. n. 368/2001 e Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 18 luglio 2012) (cfr. precisazione di cui alla risposta al quesito n. 77)
Limite percentuale dei contratti sul 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione	L'eventuale limite percentuale è fissato dal CCNL dell'utilizzatore
Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei	La durata della missione è prorogabile sino a 6 volte e non è vincolata alla attività del lavoratore inizialmente fissata

mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.	
---	--

Sanzioni

94. In caso di violazione del limite percentuale di ricorso al contratto a termine di cui all'articolo 23, comma 1, quale sanzione trova applicazione ?

Nel caso in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga in violazione del limite percentuale di cui al comma 1, dell'art. 23 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, è stabilita una sanzione amministrativa 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.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

GLI ASPETTI GENERALI

95. Che cosa è il contratto di somministrazione di lavoro?

E' il contratto, a tempo indeterminato/determinato, con il quale una Agenzia per il Lavoro, di seguito (APL)autorizzata, ex art. 4 del Dlgs 276/03, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione dell'Utilizzatore.

96. Quale durata possono avere i contratti di somministrazione di lavoro?

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere a termine o a tempo indeterminato. Nel primo caso, si ha il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato; nel secondo caso di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

97. In caso di somministrazione a tempo indeterminato, trova applicazione l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro che provvedono ad attivare nuove assunzioni con contratto di lavoro indeterminato (art. 1, comma 118, n. 90/2014) ?

Si, purché in presenza delle condizioni previste dall'art. art. 1, comma 118, n. 90/2014.

98. Sono previsti incentivi in caso di assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato ?

Si, alle APL, che nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato con l'utilizzatore, assumono un lavoratore a tempo indeterminato (direttamente o anche a seguito di trasformazione di un precedente contratto a termine) è riconosciuto un incentivo pari ad euro 750.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

99. Quali sono i casi in cui può essere concluso un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato?

Per effetto di quanto previsto dall'art. 31, comma 1, del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, anche il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è diventato "acausale".

100. Nel caso in cui il CCNL dell'impresa utilizzatrice stipulato prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 dovesse contenere un elenco di causali per il ricorso allo staff leasing, quest'ultime dovranno essere rispettate ?

No, in quanto la disposizione contrattuale è in contrasto con una disposizione di legge.

101. Sono previsti limiti al ricorso al contratto di somministrazione a tempo indeterminato ?

Si, sono previsti solo limiti di natura quantitativa. L'art.31 comma 1, del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81ha previsto che il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento.

102. Qual è la base dei dipendenti sulla quale calcolare il limite percentuale del 20% ?

La base di calcolo è riferita al totale dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

103. L'organico dell'impresa utilizzatrice deve essere considerato nel suo complesso oppure deve essere riferito alla singola unità produttiva ?

Deve essere riferito all'organico aziendale nel suo complesso.

104. Nel caso in cui la percentuale del 20% desse luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro può effettuare un arrotondamento all'unità superiore, qualora il decimale fosse uguale o superiore a 0,5 ?

Si. A titolo esemplificativo, pertanto, una percentuale di pari a 2,5 equivale a 3 contratti.

105. I contratti collettivi possono introdurre un limite quantitativo di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato in deroga a quanto previsto dall'art. 31, comma 1, del D. Dgs. del 15 giugno 2015, n. 81?

Si

106. I contratti collettivi possono introdurre ipotesi di ricorso allo somministrazione di lavoro a tempo indeterminato?

No, potranno solo indicare una percentuale di ricorso all'istituto contrattuale diversa da quella indicata dall'art. 31 comma 1, del Dlgs del 15 giugno 2015, n. 81.

107. Che cosa si deve intendere per contrattazione collettiva ?

Ai sensi dell'art. 51 D. Lgs. 81/2015, salvo diversa previsione, si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

108. A fronte di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è possibile stipulare un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato?

No, l'art. 34 comma 1 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 prevede espressamente che in caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore debba essere soggetto esclusivamente alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

109. Qual' è il rapporto di lavoro tra lavoratore e somministratore in caso di assunzione a tempo indeterminato?

In questo caso il rapporto di lavoro tra il somministratore ed il lavoratore in caso di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è un normale rapporto di lavoro.

110. Quali sono gli effetti del sopraggiungere dello stato di malattia del lavoratore sul suo rapporto di lavoro a tempo indeterminato?

Il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva dell'impresa utilizzatrice in caso di malattia dall'utilizzatore.

111. A fronte di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato tra somministratore e utilizzatore, il lavoratore può essere assunto con contratto di apprendistato dal somministratore ?

Sì, con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 26 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro.

112. Come sono disciplinati gli aspetti contrattuali dell'apprendista ?

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del c.c.n.l. applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 e dagli articoli 28 e 30 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro .

113. Può essere apposto un periodo di prova al contratto di apprendistato ?

Sì, può essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non può essere superiore a quella prevista dall'articolo 33, lettera b) del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione,

per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato ed inquadrati nei gruppi omogenei di riferimento.

114. Chi è il tutor in questa fattispecie ?

Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

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

No, se non per giusta causa o giustificato motivo.

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

Si, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni a decorrere dal termine del periodo di formazione, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile.

117. Il lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato sono soggetti ad un periodo di prova ?

Si, nei termini di cui all'art. 33 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro e quindi:

- Gruppo A: 6 mesi di calendario;
- Gruppo B: 50 giorni di servizio effettivo;
- Gruppo C: 30 giorni di servizio effettivo.

118. Ai fini del calcolo del periodo di prova di cui alla domanda che precede gli eventuali giorni trascorsi dal lavoratore in disponibilità si computano come giorni lavorativi ?

No.

119. In caso di trasformazione di un contratto a termine in contratto di somministrazione a tempo indeterminato può essere apposto il periodo di prova ?

No, il periodo di prova non deve essere apposto.

120. Nei periodi in cui il lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore non dovesse prestare attività lavorativa a cosa ha diritto ?

Ha diritto a percepire una indennità mensile di disponibilità, erogata direttamente dall'Agenzia con un importo di 750 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del t.f.r.

121. Cosa avviene nel caso in cui la retribuzione lorda percepita dal lavoratore per effetto della prestazione lavorativa dallo stesso resa nel mese fosse inferiore rispetto all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità ?

Qualora il lavoratore a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità, quest'ultima deve essere corrisposta fino a concorrenza della stessa.

122. E' legittima una clausola di durata minima del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato?

Si.

123. E' possibile il recesso da un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato?

Si, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere fatto cessare da ognuna delle parti. Appare tuttavia opportuno che nel contratto di somministrazione siano le parti stesse a disciplinare la materia prevedendo anche un termine di preavviso.

124. Quali sono le conseguenze per i lavoratori nel caso in cui abbia termine il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato?

La legge prende in considerazione solo l'ipotesi della "fine dei lavori" connessi allo somministrazione di lavoro a tempo indeterminato ed in tal caso prevede la applicazione dell'art. 3 della L. n. 604/1966.

125. Cosa si intende per "fine dei lavori"?

La legge non lo specifica, ma deve intendersi qualsiasi caso in cui il contratto di somministrazione cessi. Si ritiene, pertanto, che anche il recesso imputabile direttamente all'utilizzatore (ad esempio nel caso in cui lo stesso dovesse decidere di affidare in appalto il medesimo servizio che prima affidava ad un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato), oppure al somministratore (ad esempio in caso di inadempimento del servizio), pur in assenza di una espressa disposizione di legge, potrebbe costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

126. Nel caso di fine lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato trovano applicazione le norme sulle procedure di riduzione del personale ex Legge 223/91 ?

No, in questa fattispecie trovano applicazione le norme sui licenziamenti individuali per giusta causa, giustificato motivo soggettivo e oggettivo.

Nel caso di licenziamento illegittimo di un lavoratore somministrato trovano applicazione le tutele di cui all'art. 18 della Legge 300/70 oppure il D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 (c.d. Tutele crescenti) ?

Trova applicazione la disciplina di cui al D.lgs n. 23 del 4 marzo 2015 (c.d. Tutele crescenti) nei casi in cui il lavoratore somministrato sia stata assunto:

- a) a far data dal 7 marzo del 2015 (data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015);
- b) con contratto a tempo indeterminato, in caso di una conversione a tempo indeterminato del suo contratto da termine oppure in caso di stabilizzazione di un contratto di apprendistato dopo il 7 marzo 2015.

127. Cosa avviene nel caso in cui l'agenzia di somministrazione non potesse più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro ?

Dovrà essere avviata la procedura, di cui all' articolo 25 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, mediante comunicazione a FORMA.TEMP di messa in disponibilità del lavoratore a condizione che quest'ultimo abbia maturato una anzianità lavorativa pari a 30 settimane, comprensiva di eventuali periodi di disponibilità, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, presso lo stesso utilizzatore.

L'Agenzia è tenuta, altresì, a comunicare preventivamente al lavoratore interessato l'attivazione e i contenuti della procedura nonché i riferimenti delle OO.SS. interessate.

128. Il termine di 30 giorni di anzianità aziendale può essere derogato ?

Si, in situazioni specifiche e mediante apposite intese sottoscritte dalle parti stipulanti il CCNL di categoria.

129. Al lavoratore coinvolto nella procedura di cui sopra è dovuto un compenso ?

Al lavoratore coinvolto nella procedura l'Agenzia corrisponde un compenso pari a 850 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del t.f.r., per la durata di sei o sette mesi.

130. In caso di lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato part time, qual' è l'importo da corrispondere ?

L'importo da corrispondere al lavoratore sarà riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 425,00 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del t.f.r. Ai fini del calcolo della riparametrazione si deve far riferimento sia al contratto di assunzione che all'effettivo orario di lavoro svolto, applicando la condizione di miglior favore per il lavoratore/trice.

131. Cosa avviene in caso in cui la procedura prevista dall'art. 25 del CCNL di categoria si concludesse con un mancato accordo ?

Il lavoratore avrà diritto a ricevere il compenso previsto contrattualmente che sarà così ripartito: il 70% a carico della bilateralità e il restante 30% a carico diretto dell'Agenzia che, comunque, è tenuta ad anticipare tutti gli oneri.

132. Quali sono le conseguenze nel caso in cui l'Agenzia di somministrazione abbia proceduto a licenziare il lavoratore senza seguire la procedura prevista dall'art. 25 del CCNL di categoria ?

FORMA.TEMP trasferirà dal conto Azienda al fondo solidale di garanzia un importo pari al compenso previsto per l'intera procedura maggiorato di una mensilità.

133. Cosa sono le clausole di variabilità?

Sono le clausole con la quali le parti concordano di variare il numero dei lavoratori inviati a seguito di un contratto di somministrazione

134. Sono lecite?

Si.

135. E' possibile che l'utilizzatore riduca il numero dei lavoratori di cui ha bisogno?

Il numero dei lavoratori è concordato tra le parti, e dunque, a meno che non vi sia un accordo tra di esse, l'utilizzatore non potrà variare unilateralmente il numero dei lavoratori avviati stabilito nel contratto di somministrazione.

136. Quale è la differenza tra l'appalto di servizi e la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato ?

Nella somministrazione di lavoro a tempo indeterminato il somministratore si limita ad assumere i lavoratori ponendoli a disposizione dell'utilizzatore che esercita poi in concreto il potere direttivo.

Nell'appalto l'impresa appaltatrice si vincola nei confronti dell'appaltante alla realizzazione di un'opera o di un servizio, con organizzazione dei mezzi e gestione a proprio rischio. Inoltre i lavoratori sono assunti dall'impresa appaltatrice che esercita il pieno potere di direzione e di controllo.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Disciplina generale

137. Quando è possibile concludere un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Dal 21 marzo 2014, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualsiasi mansione. L'utilizzatore può quindi farvi ricorso senza necessità di una specifica motivazione (c.d. "contratto acausale").

138. Esiste ancora il principio di temporaneità?

No, per effetto di quanto sopra illustrato non è più necessario che la somministrazione di lavoro avvenga per soddisfare esigenze di carattere temporaneo.

139. Sono previsti limiti minimi alla durata del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ?

No. Non è previsto alcun limite minimo alla durata del contratto di somministrazione.

140. In quali casi è vietata la conclusione di un contratto di somministrazione?

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/15 il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

141. È possibile derogare a questi divieti con un contratto collettivo?

No.

142. Il prestatore di lavoro portatore di handicap può essere computato ai fini della copertura della quota di riserva dell'utilizzatore?

No, in quanto il lavoratore somministrato viene computato nell'organico dell'utilizzatore solo ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

143. Sono previste deroghe a quanto sopra riportato ?

Si, nel caso in cui la missione di lavoro a termine non sia inferiore a 12 mesi

144. Esistono i limiti percentuali per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato?

No, a meno che non vengano introdotti dai contratti collettivi.

145. Ci sono casi in cui non è ammessa l'introduzione di limiti percentuali?

Si, quelli previsti dal comma 2 dell'art. 31 del D. Lgs. 81/2015.

146. Quali contratti collettivi possono introdurre dei limiti percentuali?

I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi, anche in misura non uniforme sul territorio nazionale.

147. La contrattazione di secondo livello può introdurre limiti percentuali al ricorso alla somministrazione a tempo determinato ?

Si

148. Sono previste sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali fissati dal CCNL dell'utilizzatore ?

L'art. 40 del D. Lgs. 81/2015 prevede la sanzione amministrativa pecuniaria da €. 250,00 ad €. 1.250,00.

IL CONTRATTO A TERMINE TRA SOMMINISTRATORE E PRESTATORE DI LAVORO

149. Qual' è il rapporto di lavoro tra lavoratore e somministratore nel caso di assunzione a termine?

Il rapporto di lavoro tra il somministratore ed il lavoratore in caso di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è un normale rapporto di lavoro.

150. Quali sono i contenuti che deve avere il contratto di lavoro a termine con la società di somministrazione?

I contenuti di un normale contratto di lavoro integrati con le previsioni contenute nel CCNL delle Agenzie di somministrazione.

151. Esistono limiti alla possibilità di prorogare la scadenza del contratto di lavoro a termine in caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Sì. Il contratto collettivo per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (art. 47) prevede che siano possibili sei proroghe.

152. Le proroghe possono avere una durata diversa da quella inizialmente prevista nel contratto ?

Sì

153. E' prevista una durata massima al contratto di assunzione del lavoratore in caso di somministrazione a tempo determinato ?

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

154. La disciplina delle proroghe di cui all'art. 47 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro può essere derogata dalla contrattazione aziendale ?

No

155. Quali sono le formalità in caso di proroga?

L'informativa al lavoratore della durata temporale della proroga deve essere fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata e comunque mai inferiore a 2 giorni .

156. Esiste un numero massimo di contratti che il somministratore può stipulare con il lavoratore ?

Nel rispetto del limite dei 36 mesi di anzianità, non è previsto alcun limite al numero di contratti che il lavoratore potrà fare con la medesima società fornitrice.

IL PERIODO DI PROVA NELLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

157. E' possibile apporre un periodo di prova ad ogni missione di lavoro a termine ?

Si.

158. Come viene determinato il periodo di prova ?

Ai sensi dell' art. 33 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro ovvero 1 giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dall'inizio della missione. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 1 giorno e superiore a 11 per missioni fino a 6 mesi nonché a 13 per quelle superiori a 6 mesi ed inferiori a 12 e 30 giorni di calendario nel caso di missioni che prevedano un contratto di assunzione pari o superiore a 12 mesi. Resta inteso che per le missioni di durata inferiore a 15 giorni può essere

stabilito un solo giorno di prova. Le frazioni inferiori a 15 giorni si arrotondano all'unità superiore.

159. In caso di successive missioni presso lo stesso utilizzatore il periodo di prova può essere apposto ?

Nel caso di successive missioni intervenute entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente, presso la stessa impresa utilizzatrice e con le medesime mansioni, non è consentito apporre il periodo di prova.

160. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il periodo di prova può essere apposto ?

No

IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

161. Come viene determinato il trattamento retributivo del lavoratore?

Al lavoratore è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata dalla stessa.

162. E' possibile retribuire i lavoratori con il trattamento previsto per la categoria di inquadramento al più basso livello quando questa abbia carattere esclusivamente transitorio ?

Si.

163. Il somministrato ha diritto ai premi di produzione eventualmente previsti dalla contrattazione di secondo livello dell'impresa utilizzatrice ?

In linea generale si può affermare che il premio di produzione non è dovuto salvo diversa previsione della contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore che in ogni caso può stabilire modalità e criteri per la corresponsione del premio di produzione ai lavoratori somministrati.

164. In questo caso il trattamento retributivo percepito dal somministrato a titolo di premio di produzione sarà soggetto allo sgravio contributivo di cui all'art. 1, comma 67 e 68 della Legge 247/2007 ?

Sì, (per l'anno 2015), a condizione che i **contratti** collettivi aziendali o territoriali, ovvero di secondo livello:

- a) siano sottoscritti dai datori di lavoro e depositati, da questi ultimi presso la Direzione Territoriale del lavoro entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale n. 123/2015 (29 giugno 2015);
- b) prevedano erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

165. Il trattamento cui ha diritto il prestatore di lavoro temporaneo comprende anche i *fringe benefits*?

Sì, se sono previsti dalla contrattazione collettiva per quella qualifica.

166. Nella parità di trattamento rientra anche il diritto per il prestatore di lavoro temporaneo a percepire la quota di TFR?

Sì.

167. In caso di sciopero, la società di somministrazione deve retribuire le ore non lavorate?

No. Partecipando ad uno sciopero, il lavoratore non avrà più diritto alla retribuzione corrispondente alle ore di astensione dal lavoro.

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

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

169. Il contratto a termine con il quale è stato assunto il somministrato può essere risolto prima della scadenza del termine contrattualmente previsto ?

Sì, ma solo per giusta causa.

170. L'aliquota aggiuntiva dell'1,4% ex Legge n. 92 del 2012 è prevista anche per i contratti in somministrazione

Sì, l'aliquota aggiuntiva dell'1,4% riguarda anche i contratti di somministrazione, anche se sarà compensata da una riduzione di pari importo dell'aliquota di cui all'articolo 12, comma 1, D.Lgs. 276/2003.

171. I lavoratori somministrati godono di diritti sindacali ?

Oltre ai diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori (L. 300/70), i lavoratori in somministrazione, ai sensi dell'art 20 CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale dentro le sedi delle APL o presso locali messi a loro disposizione, idonei sia sul piano logistico che per la distanza dal luogo di lavoro

172. In caso di danni causati dal somministrato nel corso dell'attività lavorativa su chi grava la responsabilità civile?

L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

OBBLIGHI DI SICUREZZA

173. Su chi gravano gli obblighi di informazione sui rischi per la sicurezza e la salute in generale, e di formazione e addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro?

Il somministratore è tenuto ad informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

174. L'obbligo di cui sopra può essere demandato all'impresa utilizzatrice ?

Si purché se ne venga espressamente indicato nel contratto di somministrazione e nel contratto con il prestatore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 36 del D.lgs 81/08, nel contratto di lavoro deve essere indicato, ai fini dell'informativa del lavoratore, il nominativo del referente dell'impresa utilizzatrice che è stato incaricato a fornire ai somministrati le informazioni:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.);
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

- sulle eventuali mansioni che comportino sorveglianza medica speciale; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;
- sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.) e del medico competente, ove presente.

175. Su chi grava l'obbligo di formazione ed addestramento specifico dei somministrati ai sensi dell'art. 37 del D.lgs 81/08 ?

Sull'utilizzatore, prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa.

176. Su chi incombe l'osservanza della normativa di sicurezza durante lo svolgimento del rapporto di lavoro?

Sull'utilizzatore, in quanto la prestazione lavorativa è resa presso e a favore di quest'ultimo e sotto la propria direzione e controllo.

177. Su chi grava l'obbligo di effettuare le visite mediche preventive? E quelle periodiche?

Ai sensi dell'art. 22, comma 8 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

178. Nel caso in cui l'obbligo di sorveglianza sanitaria speciale sia intervenuto dopo l'inizio del contratto di lavoro qual è la procedura da seguire per darne opportuna informazione al lavoratore ?

L'impresa utilizzatrice ne dà tempestiva informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 41 (Sorveglianza Sanitaria) e 42 (Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica) del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

179. Il lavoratore ha diritto di ricevere copia della propria cartella sanitaria ?

Si, a cura del medico competente dell'utilizzatore.

La documentazione di cui al periodo precedente segue il lavoratore in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

180. Quali sono le conseguenze della mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal contratto collettivo delle APL e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento all'azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza ?

Il lavoratore è legittimato a dimettersi per giusta causa.

A tale scopo il lavoratore deve dare comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla APL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore/trice può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R.

181. Nel caso di dimissioni per giusta causa nei termini di cui alla domanda che precede al lavoratore spetta il trattamento retributivo ?

Si, l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore dall'APL con le previste modalità di erogazione.

182. Su chi gravano gli obblighi in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali?

Sull'APL.

SANZIONI

183. E' prevista una sanzione nel caso in cui la somministrazione sia avvenuta in violazione dei divieti previsti dalla legge?

Si, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.

184. Che cosa si concretizza nel caso di non corrispondenza tra quanto indicato nel contratto di somministrazione rispetto a quanto si è realizzato nell'effettivo svolgimento delle prestazioni di lavoro ?

La somministrazione è irregolare, i cui effetti sono la costituzione di un rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore più una sanzione amministrativa da € 250 a € 1250.

185. Quali sono le sanzioni per chi stipula un contratto di somministrazione con un'impresa non autorizzata?

Un' ammenda pari a 5 euro per ogni lavoratore per ogni giorno di lavoro.

186. Quali sono le sanzioni per la mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione?

In caso di mancanza di forma scritta o di mancanza degli estremi dell'autorizzazione, del numero dei lavoratori, delle ragioni della somministrazione, della indicazione dei rischi per il lavoratore avviato, della data di inizio e di fine del contratto di somministrazione il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Inoltre si applica una sanzione amministrativa da € 250 a 1250.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

187. Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta ?

Si.

188. Il contratto di apprendistato deve contenere il piano formativo individuale ?

Si.

189. Come deve essere redatto il piano formativo individuale ?

Deve essere redatto almeno in forma sintetica.

190. E' stata confermata la possibilità del datore di lavoro di utilizzare ai fini della redazione del piano formativo individuale i moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali ?

Si.

191. Sono previsti limiti percentuali alla stipula di contratti di apprendistato ?

Si. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

192. La suddetta limitazione percentuale trova applicazione nei confronti di tutte le aziende ?

No. Limitatamente ai datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

193. Quali sono le conseguenze della violazione della clausola di stabilizzazione per un'azienda che occupa almeno 50 dipendenti ?

Le conseguenze della violazione in esame sono il “disconoscimento” dei rapporti avviati in violazione della clausola di stabilizzazione e, ai sensi dell’art. 47 comma 2 del D. Lgs. 81/2015, una sanzione pecuniaria da €. 100,00 ad €. 600,00

194. I contratti collettivi nazionali possono prevedere percentuali di conferma degli apprendisti anche per i datori di lavoro che occupano meno di cinquanta dipendenti?

No. il requisito dimensionale del datore di lavoro costituisce un limite per la contrattazione collettiva. In altre parole, si tratta di una disposizione inderogabile che non consente all’autonomia collettiva di prevedere percentuali di conferma per le imprese che occupano meno di cinquanta dipendenti.

195. Nonostante quanto premesso alla domanda che precede, quali sono gli effetti della violazione della clausola di stabilizzazione da parte di una azienda che occupa fino a 49 dipendenti qualora il CCNL avesse previsto tale limitazione ?

L’eventuale violazione di una clausola di stabilizzazione prevista dal contratto collettivo, anche già vigente, non può determinare l’effetto “trasformativo” ovvero il “disconoscimento” dei rapporti avviati in violazione della limitazione in esame e la conversione degli stessi in rapporti di lavoro ordinari..

196. In quale momento deve essere effettuato il calcolo del numero dei dipendenti ai fini del calcolo del limite dimensionale di cui sopra ?

Il computo dei 50 dipendenti deve essere effettuato alla data in cui si procede alla nuova assunzione con contratto di apprendistato.

197. Devono essere conteggiati i contratti part-time?

Si. In proporzione all'orario svolto.

198. I contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale possono individuare un limite percentuale diverso rispetto a quanto indicato alla domanda precedente ?

Si.

199. Nel contratto di apprendistato professionalizzante chi ha la competenza ad erogare la formazione base e trasversale ?

E' stata confermata la competenza in materia delle singole Regione nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

200. Nel caso in cui le risorse Regionali non fossero sufficienti a coprire la formazione base e trasversale il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di erogare tale formazione ?

No. In tal caso dovrà provvedere direttamente il datore di lavoro.

201. Come avviene la comunicazione al datore di lavoro circa le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica ?

La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

202. Nel caso in cui le risorse Regionali annualmente disponibili non fossero sufficienti ad integrare il fabbisogno formativo di cui alla domanda che precede il datore di lavoro è esonerato dall'adempimento in esame ?

No, dovrà provvedere direttamente.

203. Ai contratti di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del Job Act trovano applicazione le novità introdotte dal provvedimento in esame ?

No. Le nuove disposizioni si applicano unicamente ai contratti stipulati a decorrere dall'entrata in vigore del Job Act.

LAVORO ACCESSORIO

204. Che cosa si intende per lavoro accessorio ?

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro 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.

205. Sono previste deroghe al limite di reddito di cui sopra ?

Si, per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, il D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 pone a regime la norma, già operante per gli anni 2013 e 2014, che stabilisce un limite unico di euro 3.000 annui – con riferimento sia al valore dei buoni orari percepiti dal lavoratore sia al valore complessivo dei buoni impiegati dal singolo committente nei confronti del medesimo lavoratore.

206. Sono previsti limiti di reddito per le attività rese a favore dello stesso committente da parte del medesimo lavoratore ?

Si. Le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del comma 1 dell'art. 48 del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81

207. In quali casi è vietato il ricorso al lavoro accessorio ?

È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81

208. Cosa è tenuto a fare il committente per attivare il ricorso al lavoro accessorio ?

I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, 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 trenta giorni successivi

209. Come viene retribuito il lavoratore assunto con il contratto in esame ?

A mezzo di buoni orari il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, 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 di cui sopra, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è 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.

210. Quale è il trattamento fiscale del compenso del lavoratore ?

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

In questo caso avrà diritto ad una indennità di disponibilità.

211. A quanto ammonta l'indennità di disponibilità ?

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non può comunque essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

212. A far data dal 1° gennaio 2016 quale sarà la disciplina applicata alle collaborazioni organizzate dal committente ?

L'art. 2, comma 1, del D.lgs81/2015 ha previsto che a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

213. Sono previsti casi in cui non trova applicazione quanto indicato dall'art. 2 comma 1, del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 e per i quali quindi saranno possibili le collaborazioni coordinate e continuative?

L'art. 2 comma 1, del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 non trova applicazione:

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali 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;
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Che ruolo avranno le Commissioni di certificazione?

Sarà possibile far certificare l'assenza dei requisiti che portano al disconoscimento del rapporto di collaborazione.

214. Sarà possibile stipulare contratti di collaborazioni a progetto ?

No, a far data dall'entrata in vigore del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, avendo lo stesso abrogato le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-*bis* del decreto legislativo n. 276 del 2003 che disciplinano la forma contrattuale in esame.

215. Come saranno disciplinate le collaborazioni a progetto già stipulate prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81?

Le collaborazioni a progetto già stipulate prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81 continuano ad essere soggette alle disciplina di cui agli articoli da 61 a 69-*bis* del decreto legislativo n. 276 del 2003 fino alla loro naturale scadenza.

