



Lavoro flessibile e condizionalità della naspi

Lavoro part – time

Lavoro intermittente

Contratto a termine

Lavoro accessorio

Le ultime novità...

Lavoro flessibile

In tempi di crisi economica come quelli attuali, le aziende assumono sempre più spesso personale capace di adattarsi al cambiamento, ossia persone dotate di una particolare caratteristica:

LA FLESSIBILITA' NEL LAVORO

La flessibilità nel lavoro è rappresentata dalla possibilità di ricorrere a forme contrattuali diverse dal contratto a tempo pieno ed indeterminato, quali:

il contratto part – time;

il contratto intermittente;

il contratto a tempo determinato;

il lavoro accessorio.

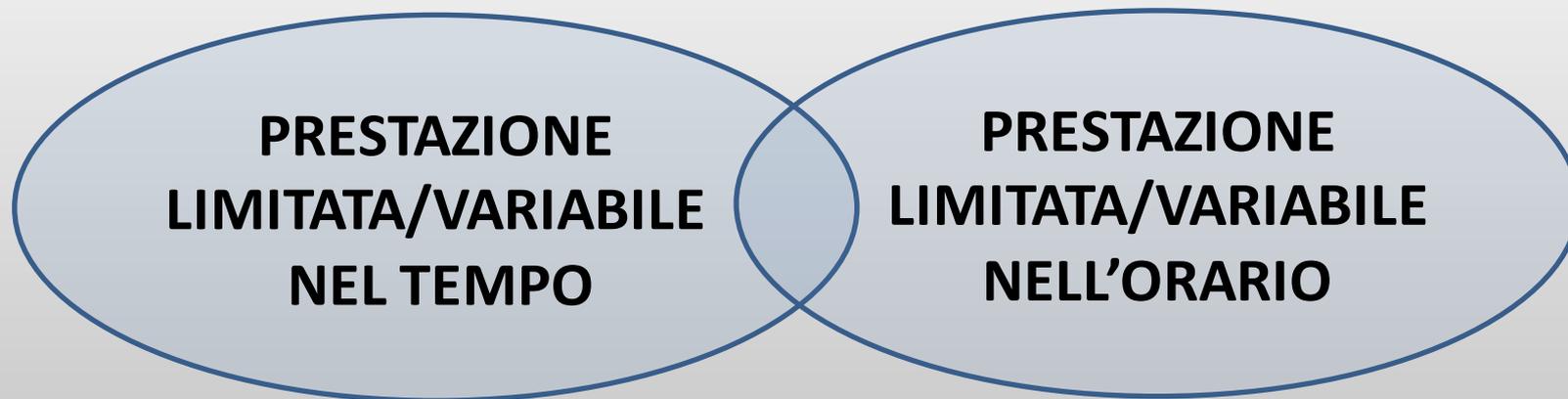
Nella scelta del contratto l'Azienda deve sempre valutare

**ESIGENZE
PRODUTTIVE**

**CARATTERISTICHE
DEL LAVORATORE**

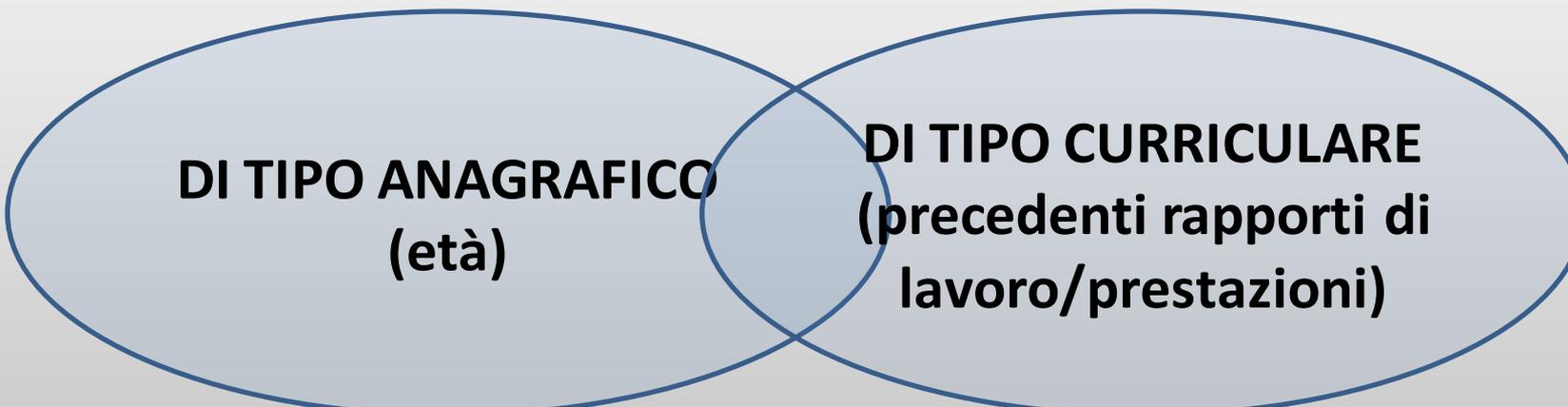
**VINCOLI ED
OPPORTUNITA'
NORMATIVE**

ESIGENZE PRODUTTIVE



scelta del modello contrattuale più confacente alle esigenze produttive (in termini di temporaneità, stagionalità, parzialità oraria, vincolo di subordinazione, etc.);

CARATTERISTICHE DEL LAVORATORE

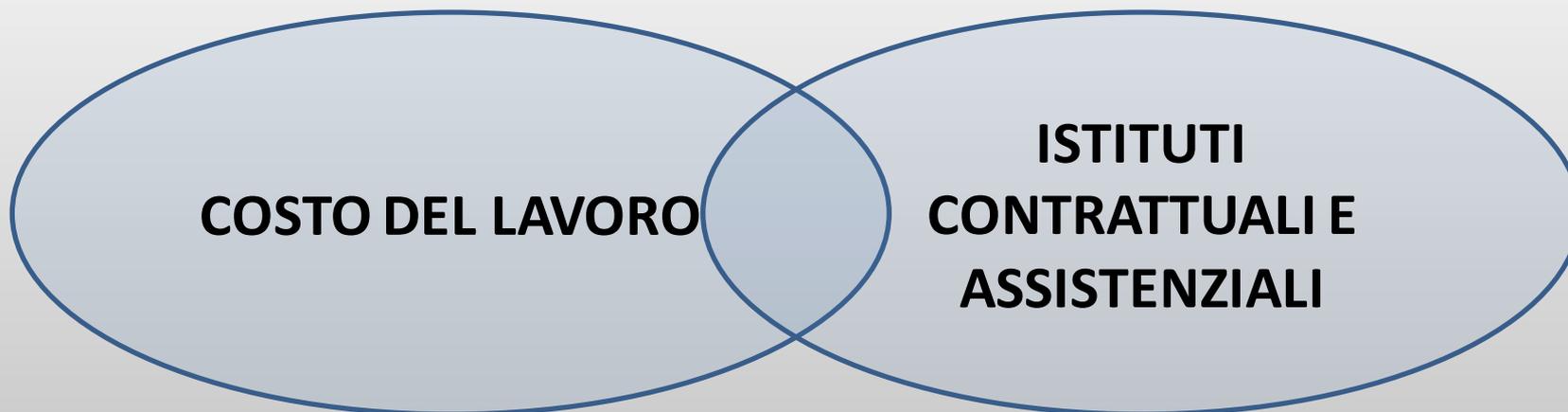


DI TIPO ANAGRAFICO
(età)

DI TIPO CURRICULARE
(precedenti rapporti di
lavoro/prestazioni)

scelta del profilo professionale ed anagrafico meglio adattabile all'organizzazione produttiva aziendale, con eventuale presa in carico del percorso formativo (apprendistato o tirocini formativi);

VINCOLI ED OPPORTUNITA' NORMATIVA



benefici fiscali e contributivi (costo del lavoro), contingentamento, incidenza sull'organico dimensionale, eventuale condizionalità con gli istituti di sostegno al reddito.

Rispetto a queste “variabili” è lecito programmare l’assunzione procedendo ad una **ANALISI COMPARATA** delle tipologie contrattuali c.d. flessibili o atipiche esistenti nell’ordinamento giuridico, anche rispetto alla fattispecie “tipo” del contratto di lavoro a tempo indeterminato





Analisi tipologie contrattuali:

Tempo
Indeterminato

Apprendistato

Part time

Intermittente

Termine

Accessorio

Analisi normativa

**Adempimenti e
modulistica**

Costo aziendale

Somministrazione

Condizionalità

Collaborazioni



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

**La combinazione delle esigenze
aziendali e delle caratteristiche del
lavoratore offre il quadro completo
per la scelta tra i vari contratti
“flessibili”**

D.Lgs. 81/2015

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

CAPO	SEZIONI/ARTICOLI	ARGOMENTO
Capo I Disposizioni in materia di rapporto di lavoro	Art. 1	Forma contrattuale comune
	Art. 2	Collaborazioni organizzate dal committente
	Art. 3	Disciplina delle mansioni

D.Lgs. 81/2015

<i>CAPO</i>	<i>SEZIONI/ARTICOLI</i>	<i>ARGOMENTO</i>
Capo II Lavoro a orario ridotto e flessibile	Sezione 1 - Artt. 4/12	Lavoro a tempo parziale
	Sezione 2 - Artt. 13/18	Lavoro intermittente
Capo III Lavoro a tempo determinato	Artt. 19/29	Lavoro a termine

D.Lgs. 81/2015

<i>CAPO</i>	<i>SEZIONI/ARTICOLI</i>	<i>ARGOMENTO</i>
Capo IV Somministrazione di lavoro	Artt. 30/40	Somministrazione
Capo V Apprendistato	Artt. 41/47	Apprendistato
Capo VI Lavoro accessorio	Artt. 48/50	Lavoro accessorio

D.Lgs. 81/2015

<i>CAPO</i>	<i>SEZIONI/ARTICOLI</i>	<i>ARGOMENTO</i>
Capo VII Disposizioni finali	Art. 51	Nozione di contratti collettivi
	Art. 52	Superamento lavoro progetto
	Art. 53	Superamento associazione in partecipazione con apporto lavoro
	Art. 54	Stabilizzazione co.co.co. e P.Iva
	Art. 55	Abrogazioni e norme transitorie
	Art. 56	Coperture finanziarie
	Art. 57	Entrata in vigore

I principali istituti che andremo ad analizzare

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO
<p><i>Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)</i></p> <p>Lavoratore computato nell'organico datoriale in proporzione ad orario svolto</p>	<p>Definizione: modalità di lavoro subordinato, a tempo indeterminato/a tempo</p> <p>determinato da trattarsi alla stessa maniera del lavoro a tempo pieno riproporzionando i trattamenti economici e normativi spettanti ai lavoratori a tempo pieno in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa</p> <hr/> <p>Lavoro supplementare (l.su.): ore svolte oltre orario concordato tra parti entro limiti orario a tempo pieno</p>

I principali istituti che andremo ad analizzare

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO
Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)	Lavoro straordinario: lavoro prestato oltre l'orario normale (40h settimanali)
	Clausole elastiche: variazione collocazione temporale prestazione lavorativa/aumento sua durata

I principali istituti che andremo ad analizzare

<i>TIPOLOGIA CONTRATTUALE</i>	<i>ISTITUTO</i>
<i>Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)</i>	Trasformazione da tempo pieno a parziale e viceversa
	Sanzioni

I principali istituti che andremo ad analizzare

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO
<p><i>Lavoro intermittente (artt. 13-18)</i></p> <p>Lavoratore computato nell'organico datoriale in proporzione ad orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre</p>	<p>Definizione: contratto, anche a tempo determinato, con cui il lavoratore è a disposizione del datore che ne utilizza la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente garantendogli il trattamento economico e normativo a cui hanno diritto i lavoratori a tempo pieno di pari livello, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita</p>

I principali istituti che andremo ad analizzare

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO
Lavoro intermittente (artt. 13-18)	Divieti
	Forma, contenuto ed obblighi
	Indennità di disponibilità
	Sanzioni - per il datore di lavoro - per il lavoratore

I principali istituti che andremo ad analizzare

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO
<p><i>Lavoro a termine (artt. 19-29)</i></p> <p>Lavoratore computo nell'organico datoriale considerando numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, negli ultimi due anni sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p>	<p>Esclusi dal campo di applicazione, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori in mobilità - rapporti di lavoro in agricoltura - per richiami in servizio per personale volontario vigili del fuoco - contratti con dirigenti - esecuzione di speciali servizi con durata < 3 gg in turismo e pubblici esercizi nei casi previsti da CCL - personale docente ed ATA nella scuola - contratti a T.D. stipulati nell'ambito del personale accademico.

I principali istituti che andremo ad analizzare

<i>TIPOLOGIA CONTRATTUALE</i>	<i>ISTITUTO</i>
<i>Lavoro a termine (artt. 19-29)</i>	Definizione
	Divieti
	Proroghe
	Rinnovi

I principali istituti che andremo ad analizzare

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO
Lavoro a termine (artt. 19-29)	Continuazione rapporto
	Limiti
	Sanzioni in caso di superamento limiti
	Diritti di precedenza

I principali istituti che andremo ad analizzare

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO
<p><i>Lavoro a termine (artt. 19-29)</i></p> <p>Ultimo aggiornamento 18 Aprile 2016</p>	<p>Informazioni alle OO.SS.</p>
	<p>Principio di non discriminazione: al lavoratore a termine spetta lo stesso trattamento economico e normativo previsto per dipendenti a T.I. a parità di inquadramento ed in proporzione al tempo lavorato</p>
	<p>Decadenze e tutele</p>
	<p>Diritti di precedenza</p>

I principali istituti che andremo ad analizzare

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO
<i>Lavoro accessorio (artt. 48-50)</i>	Definizione: 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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LAVORO A TEMPO PARZIALE

DEFINIZIONE

Il lavoro a tempo parziale è un rapporto di lavoro subordinato, a **tempo determinato o indeterminato**, caratterizzato dallo svolgimento di attività per **un orario**, stabilito dal contratto individuale di lavoro, **inferiore rispetto a quello normale previsto dalla contrattazione collettiva** per i lavoratori a tempo pieno.

Art. 4

DEFINIZIONE

Il lavoro a tempo parziale può essere:

orizzontale, se la riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

verticale, se l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

misto, se si svolge secondo una combinazione delle modalità del *part-time* orizzontale e quello verticale.

Art. 4

DEFINIZIONE

Il **D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61**, più volte modificato da disposizioni successive, ha riformato interamente la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, in precedenza contenuta **nell'art. 5 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726**.

L'attuale disciplina è contenuta negli **artt. da 4 a 12 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**.

FORMA

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi **per iscritto ai soli fini della prova.**

Nel contratto devono essere **indicate la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.**

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della distribuzione può avvenire anche mediante **rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.**

Art. 5

CLAUSOLE ELASTICHE

Nel **rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi**, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, **clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.**

Il prestatore di lavoro ha diritto a un **preavviso di due giorni** lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a **specifiche compensazioni**, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Art. 6

CLAUSOLE ELASTICHE

Art. 6

Nel caso in cui il **contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche** queste possono essere **pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione**, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, **a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.**

CLAUSOLE ELASTICHE

Le modifiche dell'orario in relazione all'attuazione delle clausole elastiche comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del **15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto**, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Art. 6

CLAUSOLE ELASTICHE

I lavoratori possono **revocare il consenso** prestato alle clausole elastiche in caso di:

- **patologie oncologiche** nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali **residui una ridotta capacità lavorativa**, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;

Art. 6

CLAUSOLE ELASTICHE

- **patologie oncologiche** o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti **riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi** che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

Art. 6

CLAUSOLE ELASTICHE

- richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con **figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap** ai sensi della Legge n. 104/1992.
- **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.

Art. 6

CLAUSOLE ELASTICHE

Il **rifiuto** del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro **non costituisce giustificato motivo di licenziamento**.

Art. 6

LAVORO SUPPLEMENTARE

Nel rispetto di quanto **previsto dai contratti collettivi**, il datore di lavoro ha la **facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro** di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003, **lo svolgimento di prestazioni supplementari**, intendendosi per tali quelle **svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.**

Art. 6

LAVORO SUPPLEMENTARE

Art. 6

Nel caso in cui il **contratto collettivo** applicato al rapporto di lavoro **non disciplini il lavoro supplementare**, il datore di lavoro può **richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate**. In tale ipotesi, il lavoratore può **rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale**. Il lavoro supplementare è retribuito con una **maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti**.

LAVORO STRAORDINARIO

Consentito lo svolgimento di prestazioni di **lavoro straordinario**, così come definito dall'art. 1. comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 6

ART. 1, COMMA 2, lett. c), D.LGS. 66/2003

c) «lavoro straordinario»: è il **lavoro prestato oltre l'orario normale** di lavoro così come definito all'articolo 3.

Art. 6

ART. 3 D.LGS. 66/2003

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

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

Art. 6

ART. 5 D.LGS. 66/2003

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario **deve essere contenuto.**

Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4 (**durata massima**), i contratti collettivi di lavoro **regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.**

In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.

Art. 6

ART. 5 D.LGS. 66/2003

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre **ammesso** in relazione a:

- casi di **eccezionali esigenze tecnico-produttive** e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori,
- **casi di forza maggiore** o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

Art. 6

ART. 5 D.LGS. 66/2003

- eventi particolari, come **mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva**, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse.

Art. 6

ART. 5 D.LGS. 66/2003

Il lavoro straordinario **deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro.** I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, **in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.**

Art. 6

ART. 4 D.LGS. 66/2003

Art. 6

I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, tranne differenti previsioni della contrattazione collettiva, che potrebbero elevare il periodo di riferimento della media a sei o 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Al lavoratore assunto a tempo parziale si applica il **principio di non discriminazione** rispetto ai lavoratori assunti a tempo pieno.

Pertanto, il prestatore di lavoro ad orario ridotto ha **i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno** comparabile ed il suo **trattamento economico e normativo è riproporzionato** in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I **contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio** in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Su **accordo delle parti** risultante da **atto scritto** è ammessa la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.**

Il **rifiuto** del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, **non costituisce giustificato motivo di licenziamento.**

Art. 8

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

I lavoratori del settore pubblico e del settore privato **affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, **hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.**

diritto

Art. 8

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con **totale e permanente inabilità lavorativa**, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è **riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

priorità

Art. 8

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

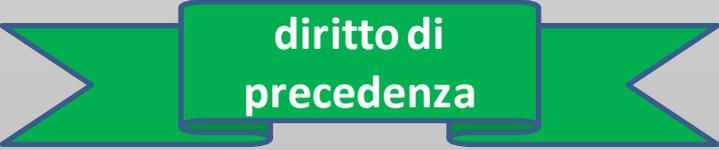
In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con **figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap** ai sensi della legge n. 104/1992, è riconosciuta la **priorità** nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.



Art. 8

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Il lavoratore il cui rapporto sia **trasformato da tempo pieno in tempo parziale** ha **diritto di precedenza** nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.



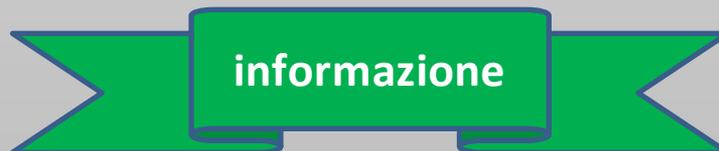
diritto di
precedenza



Art. 8

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

In caso di **assunzione di personale a tempo parziale** il datore di lavoro è **tenuto a darne tempestiva informazione** al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno **occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale**, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a **prendere in considerazione** le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.



TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.**



Art. 8

CRITERI DI COMPUTO

Ai fini della applicazione di **qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale** per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a **tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto**, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 9

SANZIONI

In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è **dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno**, fermo restando, per il **periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale**, il **diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese**.



CIVILI



Art. 10

SANZIONI

Indeterminatezza della durata della prestazione lavorativa: su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

CIVILI

Art. 10

SANZIONI

Per il periodo **antecedente alla pronuncia**, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, **in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese**, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.



SANZIONI

Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di **clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni**, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta **il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.**



CIVILI



Art. 10

ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE

Gli assegni per il nucleo familiare **spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale** in presenza di una **prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore**. A tal fine **sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro**. In caso contrario **spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate**, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

Art. 11

COSTO DEL LAVORO

Il lavoratore a tempo parziale deve ricevere, a parità di categoria e livello di inquadramento contrattuale, **una retribuzione riproporzionata** rispetto a quella prevista per i lavoratori subordinati assunti a tempo pieno.

Pertanto, il **costo del lavoro** di un lavoratore assunto a tempo parziale è **direttamente proporzionale** rispetto al costo di un lavoratore assunto a tempo pieno.

Costo del lavoro a tempo pieno: 30.000 euro;

orario lavoro tempo parziale: 30 ore;

orario tempo pieno: 40 ore;

costo del lavoro tempo parziale: $30.000 \cdot 40 \div 30 = 22.500$ euro.



COSTO DEL LAVORO

Per la determinazione **del minimale di retribuzione ai fini previdenziali, esso è stabilito con riferimento alla retribuzione oraria**, anziché, come avviene per i lavoratori a tempo pieno, con riferimento alla retribuzione giornaliera.

Il **minimale orario si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero** previsto per i lavoratori a tempo pieno e **dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale** previsto dal CCNL di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

COSTO DEL LAVORO

A tale minimale **dovrà essere rapportata la retribuzione da sottoporre a contribuzione previdenziale**, se inferiore.

Pertanto, relativamente **2016**:

- minimale di retribuzione giornaliera euro 47,68
- minimale orario *part-time*: $47,68 \times 6 : 40 =$ euro 7,15.

COSTO DEL LAVORO

Per i lavoratori a tempo parziale la **retribuzione imponibile ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro** e le malattie professionali è costituita dalla **retribuzione tabellare** prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno.

La **retribuzione tabellare** è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore.

COSTO DEL LAVORO

La retribuzione oraria tabellare si **ottiene dividendo l'importo della retribuzione annua tabellare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale per le ore annue stabilite dalla stessa contrattazione per i lavoratori a tempo pieno.**

La retribuzione annua tabellare comprende la paga base e le **mensilità aggiuntive. Sono esclusi tutti gli altri elementi retributivi, quali contingenza, scatti di anzianità, ecc.**

Pertanto, la base imponibile per il calcolo dei premi INAIL dei lavoratori a tempo parziale si **ottiene moltiplicando la retribuzione oraria superiore (risultante dal confronto tra la retribuzione oraria minimale e quella tabellare) per le ore complessive da retribuire in forza di legge o di contratto.**

NASPI

In relazione ai lavoratori a tempo parziale, **non emerge alcuna differenziazione dal punto di vista della prestazione**: pertanto, le caratteristiche rimangono del tutto simili a quelle di un **lavoratore a tempo pieno**.

Circ. INPS n.
41/2006

NASPI

In ordine a quesiti avanzati da alcune Sedi sulla possibilità di erogare l'indennità ordinaria di disoccupazione a lavoratori che svolgono **attività con contratto di lavoro part-time verticale** si precisa che **non si ritengono sussistenti le condizioni per l'indennizzabilità dei periodi di inattività** in quanto i lavoratori in questione:

Circ. INPS n.
198/1995

NASPI

- **concentrano la propria attività** in alcuni mesi dell'anno (ovvero in alcune settimane del mese o in alcuni giorni della settimana);
- **vengono assunti con contratto a tempo indeterminato**, con tutti i benefici ad esso connessi, ivi compresi anche eventuali miglioramenti economici e/o normativi, che intervengano nei periodi in cui non prestano lavoro effettivo.

Circ. INPS n.
198/1995

NASPI

Si aggiunge che i **periodi di sospensione dal lavoro sono contrattualmente predefiniti in conseguenza di una discrezionale distribuzione dell'orario lavorativo** in determinati archi di tempo e che il criterio della non indennizzabilità è stato costantemente seguito anche nelle decisioni di ricorsi e di provvedimenti di sospensione di decisioni dei Comitati Provinciali da parte degli Organi centrali dell'Istituto.

**Circ. INPS n.
198/1995**

NASPI

Il criterio della non indennizzabilità ha formato oggetto di **numerose sentenze della Corte di Cassazione**, che si è peraltro pronunciata in maniera difforme, in alcuni casi con l'accoglimento e in altri con la reiezione dei ricorsi dei lavoratori. La Suprema Corte, rilevato il sussistere di un contrasto giurisprudenziale, insorto in seno alla Sezione Lavoro, **ha sottoposto la questione in esame al definitivo pronunciamento delle Sezioni Unite Civili.**

Mess. INPS n.
253/2003

NASPI

In data **6 febbraio 2003** la Cassazione a Sezioni Unite Civili ha pronunciato la sentenza definitiva (n. 01732/03) con la quale ha affermato che la **“stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale dipende dalla libera volontà del lavoratore e perciò non dà luogo a disoccupazione involontaria, ossia indennizzabile nei periodi di pausa.... e deve in conclusione negarsi che il lavoratore impiegato a tempo parziale secondo il tipo cosiddetto verticale a base annua spetti l'indennità di disoccupazione per i periodi di inattività”**.

Mess. INPS n.
253/2003

NASPI

Tenuto conto di quanto disposto dalla Suprema Corte si ribadisce che ai lavoratori assunti con contratto di lavoro **part-time verticale non spetta l'indennità ordinaria di disoccupazione per i periodi di inattività**, e si confermano, pertanto, le istruzioni fornite con circolare 198/1995.

Mess. INPS n.
253/2003

PART TIME - VERTICALE

Costo elaborato per un rapporto a tempo indeterminato con orario part time verticale (prestazione nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, novembre e dicembre), con interruzione del rapporto per licenziamento e pagamento del ticket.

Contratto di lavoro: Metalmeccanica Piccola Industria

Livello: 3

Mansione: Montatore

PART TIME - VERTICALE

Stampato da :

Costo Analitico Dettagliato Azienda

Anno 2016	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
Fisso													
MINIMO	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	19.239,48
EAR	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	300,00
Totale Fisso	1.628,29	19.539,48											
Retribuzione													
PAGA ORARIA	1.581,23	1.581,23	1.731,82	1.581,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.656,53	1.656,53	9.788,57
TREDICESIMA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	814,15	814,15
Totale Retribuzione	1.581,23	1.581,23	1.731,82	1.581,23							1.656,53	2.470,68	10.602,72
T.F.R.													
T.F.R. Lordo	109,22	109,22	119,62	109,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	114,42	170,66	732,37
Totale T.F.R.	109,22	109,22	119,62	109,22							114,42	170,66	732,37
Imponibile Previdenziale	1.581,00	1.581,00	1.732,00	1.581,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.657,00	2.471,00	10.603,00
Trattenute Previdenziali													
ADDIZIONALE INAIL	0,49	0,49	0,54	0,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,51	0,77	3,29
CIG ridotta	26,88	26,88	29,44	26,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28,17	42,01	180,26
CUAF base	39,21	39,21	42,95	39,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	41,09	61,28	262,95
DS	20,71	20,71	22,69	20,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21,71	32,37	138,90
DS (Art.25 L. 845/1978)	4,74	4,74	5,20	4,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,97	7,41	31,80
INAIL	49,01	49,01	53,69	49,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51,37	76,60	328,69
Ind. Mal. Industria	35,10	35,10	38,45	35,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	36,79	54,86	235,40
Ind. Mat. Industria	7,27	7,27	7,97	7,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,62	11,37	48,77
IVS	368,53	368,53	403,73	368,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	386,25	575,99	2.471,56
IVS Agg. Legge 297/1982	7,91	7,91	8,66	7,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,29	12,36	53,04
Riduzione CUAF (Art. 1, L. 266/2005, co. 361 e 362)	-15,81	-15,81	-17,32	-15,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-16,57	-24,71	-106,03
Riduzione CUAF (Art. 120, L. 388/2000)	-12,65	-12,65	-13,86	-12,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-13,26	-19,77	-84,84
TFR Industria	3,16	3,16	3,46	3,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,31	4,94	21,19
TICKET LICenziAMENTO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	489,12	489,12
Totale Trattenute Previdenziali	534,55	534,55	585,60	534,55							560,25	1.324,60	4.074,10

Azienda: - Lavoratore: ROSSI MARIO - Inizio Rapporto il : 01/01/2016 - Fine Rapporto il : 31/12/2016

Data Stampa : 14/04/2016

TeleConsul Editore

Importi in : EURO - Pagina :

1/2

PART TIME - VERTICALE

Stampato da :

Costo Analitico Dettagliato Azienda

Anno 2016	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
Imponibile Fiscale	1.436,00	1.436,00	1.573,00	1.436,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.505,00	2.244,00	9.630,00
Totale Costo	2.225,00	2.225,00	2.437,05	2.225,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.331,20	3.965,94	15.409,19
Costo Annuo	15.409,19					Costo Medio Giornaliero					49,39		
Costo Medio Mensile	1.284,10					Costo Medio Orario					14,82		

Azienda: - Lavoratore: ROSSI MARIO - Inizio Rapporto il : 01/01/2016 - Fine Rapporto il : 31/12/2016

Data Stampa : 14/04/2016

TeleConsul Editore

Importi in : EURO - Pagina :

2/2



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LAVORO INTERMITTENTE

Riferimenti normativi

D. Lgs. 81/2015 artt. 13-18

D. Lgs. 276/2003

L. 92/2012

L. 76/2013

RD 2657 /1923

MLPS circ. 18 e 20/2012

MLPS vademecum 22/04/2013

Interpello MLPS 26/2014

Interpello MLPS 10 del 21/03/2016

DEFINIZIONE

“contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

(art. 17 c. 1 D. Lgs. 81/2015)

Il lavoratore intermittente gode di tutti i diritti normativi riconosciuti alla generalità dei lavoratori, limitatamente ai periodi della prestazione

Resta privo di tutela nei periodi in cui resta a disposizione del datore di lavoro

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

(art. 17 c. 1 D. Lgs. 81/2015)

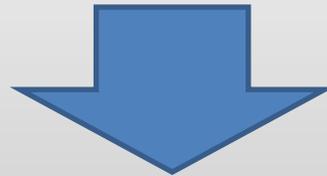
Il lavoratore intermittente percepisce un trattamento economico riproporzionato all'entità della prestazione svolta, con riferimento sia alla retribuzione che a tutti gli istituti contrattuali (ferie, permessi, 13ma, TFR, trattamento per malattia, infortunio, congedo di maternità e congedo parentale)



Il contratto di lavoro intermittente può stipularsi nei seguenti modi:

	CON OBBLIGO DI RISPOSTA ALLA CHIAMATA
TEMPO INDETERMINATO	SENZA OBBLIGO DI RISPOSTA ALLA CHIAMATA
	CON OBBLIGO DI RISPOSTA ALLA CHIAMATA
TEMPO DETERMINATO	SENZA OBBLIGO DI RISPOSTA ALLA CHIAMATA

Il contratto di lavoro intermittente stipulato a tempo determinato, per espressa previsione di legge, non deve sottostare ai limiti previsti per tale tipo di contratto (artt. 19-29 D.Lgs. 81/2015)



**NO LIMITI DI DURATA
NO LIMITI RINNOVI PROROGHE
NO CONTINGENTAMENTO**

MLPS LETTERA CIRCOLARE 7258/2013

L'assunzione con contratto intermittente dopo un contratto a termine, senza il rispetto degli intervalli (stop and go) potrebbe comportare la trasformazione in t-ind f-t del secondo contratto

MLPS LETTERA CIRCOLARE 7258/2013

Anche se da un punto di vista letterale non risulta una preclusione in tal senso, la condotta potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (art.1344 c.c.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il lavoro intermittente è caratterizzato dalla discontinuità della prestazione lavorativa che si attua con l'alternarsi di periodi di effettiva prestazione e periodi di stand by

Ministero del lavoro, circ. n. 20/2012 e vademecum 22 aprile 2013 precisano che la *"prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa anche per periodi di durata significativa. Tuttavia detti periodi, per potersi considerare effettivamente "discontinui o intermittenti", devono essere intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione"*.

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Nel caso di contratto intermittente con obbligo di risposta da parte del lavoratore sorge l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di corrispondere un'indennità di disponibilità.

Il lavoratore, nei periodi di inattività, non maturerà alcun trattamento di natura economica e normativa tranne l'indennità stessa.

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

L'indennità di disponibilità non rileva ai fini della maturazione del TFR o di altri istituti contrattuali (es. ferie, permessi, 13ma)

La misura minima mensile, divisibile in quote orarie, deve essere stabilita dai contratti collettivi.

D.Lgs. 276/2003, ancora vigente fino ad emanazione del nuovo Decreto, fissa la misura minima dell'indennità nel 20% della retribuzione mensile prevista dalla contrattazione collettiva applicata, da corrispondersi mensilmente anche in assenza di chiamata

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

In caso di malattia il lavoratore perde il diritto all'indennità per tutto il periodo di impossibilità alla prestazione.

Nel caso di mancata tempestiva comunicazione della malattia al datore di lavoro da parte del lavoratore, questi perderà una quota di indennità pari a 15 giorni (vi possono essere diverse previsioni da parte della contrattazione collettiva)

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Il rifiuto alla prestazione senza giustificazione, in caso di obbligo di risposta alla chiamata, rappresenta legittimo motivo di licenziamento con restituzione della quota dell'indennità di disponibilità non spettante.

La norma non prevede che il datore di lavoro possa richiedere il risarcimento del danno, ma ciò non esclude che si possano applicare i principi civilistici previsti per l'inadempimento contrattuale

IPOSTESI DI RICORSO AL CONTRATTO INTERMITTENTE

(art. 13 D.Lgs. 81/2015)

1. Requisito oggettivo
2. Requisito temporale
3. Requisito soggettivo

REQUISITO OGGETTIVO

(art. 13 D.Lgs. 81/2015)

Prestazioni di carattere oggettivamente discontinuo individuate dalla contrattazione collettiva (sottoscritta dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale)

REQUISITO TEMPORALE

(art. 13 D.Lgs. 81/2015)

Prestazioni per periodi predeterminati dell'anno, per specifiche esigenze, individuati dalla contrattazione collettiva (sottoscritta dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale)

REQUISITO SOGGETTIVO

(art. 13 D.Lgs. 81/2015)

Il contratto può essere stipulato in ogni caso, in tutti i settori produttivi, con soggetti che abbiano più di 55 anni (anche pensionati) o meno di 24 anni.

In questo caso la prestazione potrà essere resa solo fino al compimento del 25mo anno di età, momento in cui il contratto decadrà automaticamente per mancanza dei requisiti normativi

CRITICITÀ REQUISITO SOGGETTIVO



Sentenza Corte di Appello di Milano n. 406/2014

*illegittimità per discriminazione (sancito dalla direttiva 2000/78 CE) in ragione dell'età del contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato e del relativo licenziamento intimato al raggiungimento del venticinquesimo anno di età, **condannando** la società a riammettere il lavoratore nel posto di lavoro ed a pagargli il risarcimento del danno*



RICORSO IN CASSAZIONE: sospende la sentenza di reintegra e risarcimento, Sentenza 29 Febbraio 2016 n. 3982, con richiesta alla Corte di giustizia dell'Unione europea se la normativa nazionale di cui all'art. 34 del d.lgs n. 276 del 2003, secondo la quale il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età, sia contraria al principio di non discriminazione in base all'età, di cui alla Direttiva 2000/78 e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 21, n. 1).

CRITICITÀ REQUISITO SOGGETTIVO



l'art. 6, n. 1, primo comma, della predetta Direttiva 2000/78 enuncia che una disparità di trattamento in base all'età non costituisce discriminazione laddove essa sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari



La normativa nazionale ha come finalità l'agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro dei lavoratori giovani (intento opposto rispetto a quello discriminatorio invocato dalla sentenza)

CRITICITÀ REQUISITO SOGGETTIVO



PER EVITARE CONTESTAZIONI

In attesa di risposta da parte della Corte di giustizia dell'Unione europea sarà opportuno, nella stesura di contratti di lavoro intermittente con soggetti con meno di 24 anni, oltre al requisito oggettivo, indicare anche quelle che sono le esigenze produttive di carattere discontinuo che conducono all'utilizzo di tale tipologia contrattuale

CRITICITÀ REQUISITO SOGGETTIVO



l'art. 6, n. 1, primo comma, della predetta Direttiva 2000/78 enuncia che una disparità di trattamento in base all'età non costituisce discriminazione laddove essa sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari



La normativa nazionale sul requisito soggettivo del lavoro intermittente ha come finalità l'agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro dei lavoratori giovani (intento opposto rispetto a quello discriminatorio invocato dalla sentenza)

LIMITI DELLA PRESTAZIONE

Ad eccezione dei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo, la prestazione di lavoro intermittente non può eccedere le 400 giornate di effettiva prestazione nell'arco di tre anni solari



SUPERAMENTO DEL
LIMITE

TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO FULL TIME

REQUISITO OGGETTIVO

(art. 13 D.Lgs. 81/2015)

Ove la contrattazione collettiva non disciplini le condizioni di ricorso al contratto intermittente si dovrà fare riferimento al D.M. 23 ottobre 2004



Rinvio al RD 2657/1923 che elenca le tipologie di attività legittimate

(ipotesi confermata dalla Risposta del Ministero del lavoro a interpello di Federalberghi 21 marzo 2016, n. 10)



RD 2657/1923

1	Custodi
2	Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie
3	Portinai
4	Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa), uscieri e inservienti
5	Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955
6	Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti
7	Personale addetto alla estinzione degli incendi
8	Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità
9	Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali



RD 2657/1923

- | | |
|-----------|---|
| 10 | Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti |
| 11 | Sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro |
| 12 | Addetti ai centralini telefonici privati |
| 13 | Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni della assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale |
| 14 | Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio |
| 15 | Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi |
| 16 | Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi |



RD 2657/1923

17	Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile
18	Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati
19	Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione
20	Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali
21	Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia)
22	Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio
23	Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici)



RD 2657/1923

24	Personale addetto ai gazometri per uso privato
25	Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche
26	Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici
27	Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie
28	Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955



RD 2657/1923

- | | |
|-----------|---|
| 29 | <p>Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto; b) degli apparecchi di filtrazione; c) degli apparecchi di distillazione; d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955; e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico; f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua; g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas |
| 30 | <p>Personale addetto alle gru</p> |
| 31 | <p>Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri</p> |
| 32 | <p>Personale addetto alla manutenzione stradale</p> |
| 33 | <p>Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico</p> |



RD 2657/1923

34	Personale addetto all'industria della pesca
35	Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti "impiegati di bureau" come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia)
36	Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia)
37	Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955
38	Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa



RD 2657/1923

39	Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro
40	Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa
41	Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri
42	Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia)
43	Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi, cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici

RD 2657/1923

- | | |
|----|---|
| 44 | Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro |
| 45 | Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità |
| 46 | Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro |

REQUISITO OGGETTIVO

I requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro **intermittente. Non rileva pertanto neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione essendo questo compito rinviato ex ante alla contrattazione collettiva o, in assenza, al Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.**

**Circ. Min. Lav. n.
4/2005**

REQUISITO TEMPORALE

(art. 13 D.Lgs. 81/2015)

Periodi predeterminati dell'anno, del mese o della settimana individuati dalla contrattazione collettiva che, in base alle esigenze del settore, può legittimare il ricorso al lavoro intermittente.

Ove il riferimento ai singoli periodi non sia specifico e dettagliato ma faccia riferimento all'intero anno, il rapporto di lavoro sarà convertito in tempo indeterminato tempo

pieno

REQUISITO SOGGETTIVO

(art. 13 D.Lgs. 81/2015)

Con i soggetti che possiedano il requisito anagrafico il contratto potrà essere stipulato “in ogni caso”

Si ricordi che, nel caso di giovani con meno di 24 anni, è opportuno indicare comunque le esigenze organizzative temporanee che fanno ricorrere al contratto intermittente. La giurisprudenza sancisce infatti, per questa categoria di soggetti, che il mero requisito dell'età non può giustificare la tipologia intermittente, pregiudizievole per il lavoratore rispetto al tempo indeterminato, in contrasto con il principio di non discriminazione sulla base dell'età

FORMA DEL CONTRATTO

obbligo forma scritta ai fini della prova con indicazione di:

- *durata (t-ind/t-det)*
- *requisiti che legittimano il ricorso al contratto*
- *eventuale obbligo di risposta con indicazione della relativa indennità di disponibilità*
- *termini e modalità della chiamata (preavviso comunque non inferiore ad un giorno lavorativo)*
- *sede della prestazione*
- *modalità di rilevazione della prestazione lavorativa*
- *tempi e modalità di pagamento della retribuzione*
- *misure di sicurezza legate alla specifica prestazione*

DIVIETO RICORSO AL CONTRATTO

(art. 14 D.Lgs. 81/2015)

- *Sostituzione lavoratori in sciopero*
- *In U.P. nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni, nei sei mesi precedenti*
- *In U.P. ove siano in corso riduzioni/sospensioni orario di lavoro per ClG, per lavoratori con medesime mansioni*
- *Imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008)*

ADEMPIMENTI

Soggiace a tutte le regole del lavoro subordinato in tema di comunicazioni preventive (CO) e dovere di formazione/informazione del lavoratore

Oltre alla CO la norma prevede l'obbligo di comunicazione preventiva alla DTL (art. 15) da effettuarsi prima dell'inizio della prestazione

La comunicazione può riferirsi alla singola prestazione o ad un ciclo integrato di prestazioni non superiore a 30 giorni

ADEMPIMENTI

La comunicazione preventiva può essere annullata o rettificata con l'invio di una successiva comunicazione da effettuarsi entro l'inizio della prestazione

Circ. 20/2012

Non trasmissione della rettifica/annullamento entro 48 ore dalla mancata prestazione



Gli organi di vigilanza considereranno comunque effettuata la prestazione con tutte le conseguenze di natura retributiva/contributiva

ADEMPIMENTI

Circolare 27 giugno 2013 n.27

il datore di lavoro dovrà effettuare la comunicazione attraverso il servizio informatico disponibile su Cliclavoro o via email, dopo aver scaricato il modello Uni-Intermittenti, all'indirizzo di posta elettronica certificata intermittenti@pec.lavoro.gov.it. È prevista, inoltre, la modalità di invio tramite SMS esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione.

Comunicazione Obbligatoria Intermittenti

Datore di Lavoro

codice fiscale *

e-mail *

Elenco lavoratori - prestazioni lavorative

Codice Fiscale lavoratore	Codice comunicazione	Data inizio	Data fine
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Annullamento Selezionare la casella per effettuare l'ANNULLAMENTO delle prestazioni sopraindicate.

I campi contrassegnati con * sono obbligatori.

COMPUTO DEI LAVORATORI INTERMITTENTI

(art. 18 D. Lgs. 81/2015)

Nulla di nuovo rispetto alla normativa precedente:
si computano in proporzione all'orario di lavoro relativo alla
prestazione effettivamente svolta nell'arco di ciascun
semestre

SANZIONI

In caso di mancata comunicazione preventiva è prevista una sanzione amministrativa che va da 400,00 a 2.400,00 euro, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Non è prevista la possibilità di usufruire della diffida obbligatoria (prevista dall'articolo 13, del decreto legislativo n. 124/2004).

SANZIONI

La Direzione Generale per l'Attività ispettiva, rispondendo ad un quesito dell'Inail, ha chiarito che gli ispettori del lavoro sono gli unici soggetti abilitati ad irrogare la sanzione amministrativa per la mancata comunicazione. Resta, comunque, ferma l'adozione, da parte del personale di vigilanza degli Istituti previdenziali ed assistenziali, di provvedimenti di recupero contributivo qualora risultino prestazioni di lavoro non «registrate» rispetto alle quali non siano stati assolti i relativi obblighi di natura previdenziale



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

EFFETTI DEL LAVORO INTERMITTENTE SULLA NASPI

Con le circolari 142 e 194 del 2015 l'INPS affronta il tema della compatibilità del lavoro intermittente con l'indennità NASPI fornendo alcuni chiarimenti indispensabili per capire come il contratto intermittente influisca sul mantenimento del diritto alla percezione della NASPI per soggetti già percettori che vengano assunti con tale tipologia di contratto

EFFETTI DEL LAVORO INTERMITTENTE SULLA NASPI

In particolare la circolare 142 del 29/07/2015 al punto 9.2 distingue le due casistiche di contratto intermittente con indennità di disponibilità e senza indennità, specificando che:

1. Contratto con indennità di disponibilità: *la corresponsione dell'indennità di disoccupazione deve ritenersi esclusa per i periodi non lavorati durante i quali il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività lavorativa percependo la relativa indennità di disponibilità*

ECCEZIONE

Ultimo aggiornamento 18 Aprile 2016

ECCEZIONE

È ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente (intermittente con indennità di disponibilità) laddove quest'ultimo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.

è ammissibile, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato con una tutela retributiva continuativa assicurata dall'indennità di disponibilità, il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro, qualora quest'ultimo – comprensivo della indennità di disponibilità - non superi il limite di € 8.000 per il mantenimento dello stato di



ECCEZIONE

Valgono in questo caso tutte le regole relative alle condizioni di mantenimento – sospensione – decadenza dello stato di disoccupazione e della relativa prestazione economica erogata a soggetti disoccupati in caso di rioccupazione

EFFETTI DEL LAVORO INTERMITTENTE SULLA NASPI

2. Contratto senza indennità di disponibilità: *l'indennità di disoccupazione NASpl resta sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa e può essere riconosciuta limitatamente ai periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra*

EFFETTI DEL LAVORO INTERMITTENTE SULLA NASPI

è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

laddove il percettore di NASpi intenda cumulare il reddito derivante dal lavoro intermittente con la prestazione di disoccupazione, deve comunicare all'INPS, entro un mese dalla ripresa dell'attività lavorativa, il reddito annuo che prevede di trarre dalla stessa. In tal caso la prestazione verrà ridotta e sarà effettuato il conguaglio a fine anno tra i redditi conseguiti in seguito all'attività lavorativa e l'indennità NASpi, secondo quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

EFFETTI DEL LAVORO INTERMITTENTE SULLA NASPI

Infine l'INPS precisa che l'indennità di disoccupazione non è dovuta invece a soggetti occupati con rapporto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta, non già percettori di NASPI, in quanto i periodi di mancata prestazione non possono assimilarsi in alcun modo a inattività involontaria (requisito per l'accesso alla NASPI), ma sono fisiologici del rapporto di lavoro stesso

EFFETTI DEL LAVORO INTERMITTENTE SULLA NASPI

La circolare 194 del 27/11/2015 al punto 7.3 chiarisce invece i criteri di computabilità dei periodi lavorati e della conseguente eventuale neutralizzazione dei periodi stessi ai fini del raggiungimento dei **requisiti** per la percezione della NASPI

Requisito contributivo: *almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.*

Requisito lavorativo: *trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono la cessazione involontaria del rapporto di lavoro*

EFFETTI DEL LAVORO INTERMITTENTE SULLA NASPI

I periodi di non lavoro:

- **non** sono **utili** ai fini del soddisfacimento del requisito delle **tredici settimane** di contribuzione per l'accesso alla prestazione, oltre che per la determinazione della durata e della misura della stessa. Inoltre, gli stessi non sono neutralizzati ai fini della ricerca del requisito contributivo
- sono invece considerati “**neutri**”, con un corrispondente ampliamento del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, per la ricerca del requisito delle **trenta giornate di effettivo lavoro**.

LAVORO INTERMITTENTE

Costo elaborato per un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato (con chiamata nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, novembre e dicembre), con indennità di disponibilità nei mesi di mancata prestazione ed interruzione per licenziamento con versamento del ticket.

Contratto di lavoro: Metalmeccanica Piccola Industria

Livello: 3

Mansione: Montatore

LAVORO INTERMITTENTE

Stampato da :

Costo Analitico Dettagliato Azienda

Anno 2016	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
Fisso													
MINIMO	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.603,29	1.603,29	9.619,74
EAR	25,00	25,00	25,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	25,00	150,00
IND. DISPONIBILITA'	0,00	0,00	0,00	0,00	352,80	352,80	352,80	352,80	352,80	352,80	0,00	0,00	2.116,80
Totale Fisso	1.628,29	1.628,29	1.628,29	1.628,29	352,80	352,80	352,80	352,80	352,80	352,80	1.628,29	1.628,29	11.886,54
Retribuzione													
PAGA ORARIA	1.581,23	1.581,23	1.731,82	1.581,23	358,92	358,92	342,60	375,23	358,92	342,60	1.656,53	1.656,53	11.925,76
TREDICESIMA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	814,15	814,15
Totale Retribuzione	1.581,23	1.581,23	1.731,82	1.581,23	358,92	358,92	342,60	375,23	358,92	342,60	1.656,53	2.470,68	12.739,91
T.F.R.													
T.F.R. Lordo	109,22	109,22	119,62	109,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	114,42	170,66	732,37
Totale T.F.R.	109,22	109,22	119,62	109,22							114,42	170,66	732,37
Imponibile Previdenziale	1.581,00	1.581,00	1.732,00	1.581,00	359,00	359,00	343,00	375,00	359,00	343,00	1.657,00	2.471,00	12.741,00

Azienda: - Lavoratore: ROSSI MARIO - Inizio Rapporto il : 01/01/2016 - Fine Rapporto il : 31/12/2016

Data Stampa : 15/04/2016

TeleConsul Editore

Importi in : EURO - Pagina :

1/2

LAVORO INTERMITTENTE

Stampato da :

Costo Analitico Dettagliato Azienda

Anno 2016	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
Trattenute Previdenziali													
ADDIZIONALE INAIL	0,49	0,49	0,54	0,49	0,11	0,11	0,11	0,12	0,11	0,11	0,51	0,77	3,96
CIG ridotta	26,88	26,88	29,44	26,88	6,10	6,10	5,83	6,38	6,10	5,83	28,17	42,01	216,60
CUAF base	39,21	39,21	42,95	39,21	8,90	8,90	8,51	9,30	8,90	8,51	41,09	61,28	315,97
DS	20,71	20,71	22,69	20,71	4,70	4,70	4,49	4,91	4,70	4,49	21,71	32,37	166,89
DS (Art.25 L. 845/1978)	4,74	4,74	5,20	4,74	1,08	1,08	1,03	1,13	1,08	1,03	4,97	7,41	38,23
INAIL	49,01	49,01	53,69	49,01	11,13	11,13	10,63	11,63	11,13	10,63	51,37	76,60	394,97
Ind. Mal. Industria	35,10	35,10	38,45	35,10	7,97	7,97	7,61	8,33	7,97	7,61	36,79	54,86	282,86
Ind. Mat. Industria	7,27	7,27	7,97	7,27	1,65	1,65	1,58	1,73	1,65	1,58	7,62	11,37	58,61
IVS	368,53	368,53	403,73	368,53	83,68	83,68	79,95	87,41	83,68	79,95	386,25	575,99	2.969,91
IVS Agg. Legge 297/1982	7,91	7,91	8,66	7,91	1,80	1,80	1,72	1,88	1,80	1,72	8,29	12,36	63,76
Riduzione CUAF (Art. 1, L. 266/2005, co. 361 e 362)	-15,81	-15,81	-17,32	-15,81	-3,59	-3,59	-3,43	-3,75	-3,59	-3,43	-16,57	-24,71	-127,41
Riduzione CUAF (Art. 120, L. 388/2000)	-12,65	-12,65	-13,86	-12,65	-2,87	-2,87	-2,74	-3,00	-2,87	-2,74	-13,26	-19,77	-101,93
TFR Industria	3,16	3,16	3,46	3,16	0,72	0,72	0,69	0,75	0,72	0,69	3,31	4,94	25,48
TICKET LICENZIAMENTO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	244,56	244,56
Totale Trattenute Previdenziali	534,55	534,55	585,60	534,55	121,38	121,38	115,98	126,82	121,38	115,98	560,25	1.080,04	4.552,46
Imponibile Fiscale	1.581,00	1.581,00	1.732,00	1.581,00	326,00	326,00	311,00	341,00	326,00	311,00	1.505,00	2.244,00	12.165,00
Totale Costo	2.225,00	2.225,00	2.437,05	2.225,00	480,30	480,30	458,58	502,05	480,30	458,58	2.331,20	3.721,38	18.024,74
Costo Annuo	18.024,74						Costo Medio Giornaliero				57,77		
Costo Medio Mensile	1.502,06						Costo Medio Orario				17,33		

Azienda: - Lavoratore: ROSSI MARIO - Inizio Rapporto il : 01/01/2016 - Fine Rapporto il : 31/12/2016

Data Stampa : 15/04/2016

TeleConsul Editore

Importi in : EURO - Pagina :

2/2



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

DEFINIZIONE

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un rapporto di lavoro subordinato ove è **determinata, fin dalla data di stipulazione, la durata**: esso si estingue automaticamente allo scadere del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato.

DEFINIZIONE

Il D.Lgs. **6 settembre 2001, n. 368** ha riformato interamente la disciplina del rapporto di lavoro a termine, in precedenza contenuta in alcune disposizioni legislative, la più importante delle quali era costituita dalla **legge 18 aprile 1962, n. 230**.

Il contratto a termine si è sempre caratterizzato per la sua eccezionalità rispetto al contratto a tempo indeterminato (considerato il contratto *standard*): l'apposizione del termine, infatti, era ammessa per comprovate esigenze di carattere tecnico, sostitutivo, produttivo o organizzativo.

Successivamente, l'istituto è stato oggetto di importanti modifiche da parte della **legge 18 giugno 1992, n. 92** e da parte del **D.L. 20 marzo 2014, n. 34**

DEFINIZIONE

L'attuale disciplina è contenuta negli **artt. da 19 a 29 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.**

DURATA

L'originaria formulazione del D.Lgs. n. 368/2001 **non prevedeva limiti temporali massimi alla durata del contratto**, salvo nel caso di proroga e in alcune particolari fattispecie, fra cui l'assunzione dei dirigenti, prevista a termine per una durata massima di 5 anni.

Il D.Lgs. n. 81/2015 (art. 19, comma 1) **prevede che la durata massima del contratto a tempo determinate non possa eccedere i 36 mesi.**

Art. 19

DURATA

Nell'ipotesi di **successione di contratti a termine** presso il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti, la durata complessiva del contratto, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non può superare i **36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi** e indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Art. 19

DURATA

Il limite dei 36 mesi, previsto in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, tuttavia, **può essere derogato in relazione alle attività stagionali ed a quelle individuate dalla contrattazione collettiva, nonché in relazione ad un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi** da sottoscrivere presso la Direzione territoriale del Lavoro.

Art. 19

DURATA

Ai fini del calcolo del limite complessivo dei 36 mesi si deve tener conto anche dei periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale e svolti tra gli stessi soggetti.

Art. 19

DURATA

Il terzo comma dell'art. 23, prevede che i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in **via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica** possono avere **durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.**



Enti di
ricerca



Art. 23

DURATA

Il ministero del lavoro, con risposta ad interpello 12 del 11/4/2016, ritiene che, «stante la formulazione letterale dell'art. 23, comma 3, che si riferisce ***a contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca***, non sia possibile estendere il regime derogatorio previsto dalla medesima disposizione anche ai contratti aventi ad oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca.»

Enti di
ricerca

Interpello Min.
Lav. 12/2016

Art. 23

DURATA

Inoltre, il Ministero evidenzia che la prima parte dell'art. 21, comma 1, va interpretato, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 23, comma 3, nel senso di **ritenere sempre possibile la proroga del contratto a tempo determinato avente ad oggetto attività di ricerca anche quando la sua durata iniziale sia, in quanto legato alla durata del progetto di ricerca, superiore a 36 mesi.**

A green scroll icon with a white border and a small blue circle at the top right corner.

Enti di
ricerca

A red rounded rectangle icon with a white border.

Interpello Min.
Lav. 12/2016

A blue oval icon with a white border.

Art. 23

FORMA

Per la stipula del contratto di lavoro a tempo determinato è richiesta la **forma scritta**, al fine di indicare la scadenza del termine del rapporto di lavoro.

L'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 così recita: «Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione..».

Art. 19

DIVIETI

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** 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;

DIVIETI

- 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 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.

Art. 20

PROROGHE E RINNOVI

Si ha **proroga** di un contratto nel caso in cui, prima della scadenza del termine, lo stesso venga prorogato ad altra data. Si ha, invece, **rinnovo** quando l'iniziale contratto a termine raggiunga la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti vogliano procedere alla sottoscrizione di un ulteriore contratto.

Art. 21

PROROGHE E RINNOVI

L'art. 21, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che il termine del contratto può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la **durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni**. In questi casi le **proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi**, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

Art. 21

PROROGHE E RINNOVI

È data al datore di lavoro la possibilità di riassumere un lavoratore che già sia stato alle sue dipendenze in forza di uno o più contratti a tempo determinato (rinnovo del contratto), purché sia rispettato il previsto **intervallo di tempo** (10 o 20 giorni rispettivamente se il contratto ha avuto una durata fino a 6 mesi o superiore), entro il limite complessivo di durata di 36 mesi fatta salva l'eccezione relativa ai lavoratori stagionali.

Art. 21

PROROGHE E RINNOVI

I limiti relativi a proroghe e rinnovi non si applicano alle **imprese start-up innovative**, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto per le società già costituite.

Art. 21

CONTINUAZIONE OLTRE LA SCADENZA

L'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede, nel caso in cui il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, un **periodo di tolleranza**, durante il quale il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Art. 22

CONTINUAZIONE OLTRE LA SCADENZA

Detto periodo di slittamento non può eccedere **il trentesimo giorno in** caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero il cinquantesimo giorno negli altri casi.

Art. 22

CONTINUAZIONE OLTRE LA SCADENZA

Fermi i **limiti di durata massima** di cui all'articolo 19.

Art. 22

LIMITI QUANTITATIVI

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 dispone un **limite legale** alla possibilità di instaurare rapporti di lavoro a termine.

In particolare, si prevede che, **salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento** 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.

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

Nel caso di **inizio dell'attività nel corso dell'anno**, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

Il datore di lavoro, **in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata**, è tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine.

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

Da tale verifica dovranno essere **esclusi i rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati e gli associati in partecipazione.**

Secondo il Ministero del Lavoro (Circolare n. 18/2014), fra i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, **non vanno computati i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità.**

Circ. Min. Lav.
18/2014

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

Si computano, al contrario:

- i lavoratori a **chiamata a tempo indeterminato con indennità di disponibilità**, sulla base delle ore di lavoro effettuate nel semestre;
- i **lavoratori *part-time* in proporzione** rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno;
- i **dirigenti**;
- **gli apprendisti.**

Circ. Min. Lav.
18/2014

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

Sono, in ogni caso, **esenti da limitazioni quantitative** i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella **fase di avvio** di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e o comparti merceologici;
- per ragioni di **carattere sostitutivo**, o di stagionalità;
- per specifici **spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi**;
- con lavoratori di età **superiore a 50 anni**;

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

- i contratti a termine stipulati da parte di una **start-up innovativa**;
- le assunzioni a termine di lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità**;
- i contratti stipulati da istituti pubblici ed **enti privati di ricerca**;
- le assunzioni di **disabili con contratto a tempo determinato**.

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

In particolare, con riferimento ai contratti stipulati da istituti pubblici ed enti provati di ricerca, il comma 3i contratti a termine stipulati da parte di una **start-up innovativa**;

le assunzioni a termine di lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità**;

i contratti stipulati da istituti pubblici ed **enti privati di ricerca**;

le assunzioni di **disabili con contratto a tempo determinato**.

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

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

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

La disposizione limitativa del D.Lgs. n. 81/2015 **fa salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva secondo cui la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.**

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

Le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuale del 20%, aumentandolo o diminuendolo, o alla scelta del Legislatore di verificare la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. Quindi, è legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data, ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale.

Art. 23

LIMITI QUANTITATIVI

I contratti di prossimità (art. 8 D.L. n. 138/2011) possono modulare differentemente dai contratti collettivi nazionali i limiti quantitativi, ma non possono eliminarli totalmente.

INTERPELLO
30/2014

Art. 23

DIRITTI DI PRECEDENZA

In base all'art. 24, commi 1 e seguenti, del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore che abbia prestato, presso la stessa azienda con **uno o più contratti a termine, la propria attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi** ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'azienda medesima entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già svolte in esecuzione dei rapporti a termine.

DIRITTI DI PRECEDENZA

Anche il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza con riferimento a nuove assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

In entrambe le ipotesi, il diritto di precedenza è, però, condizionato alla **dichiarazione espressa del lavoratore** di volersi avvalere di tale diritto, da effettuarsi rispettivamente entro 6 mesi e 3 mesi e, in ogni caso, a pena di decadenza, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Interpello n.
7/2016

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

Il diritto di precedenza trova applicazione con riferimento alle **mansioni già espletate** e non, come per il computo del periodo massimo di 36 mesi, con riferimento a mansioni dello stesso livello e categoria legale. Inoltre, ferma restando l'identità di mansioni, nell'ambito delle attività stagionali, il diritto di precedenza trova applicazione qualora il medesimo datore di lavoro ponga in essere la medesima attività stagionale.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

Il comma 2 dell'art. 24 prevede, inoltre, che, **per le lavoratrici, il congedo di maternità**, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, **concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza**. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

CLAUSOLA DIRITTO PRECEDENZA UOMINI

Al sig.

Luogo e data

Oggetto: diritto di precedenza

Come disposto dal comma 4 dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, Le rammentiamo che, al verificarsi delle condizioni previste dal medesimo art. 24, comma 1, Lei maturerà il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Distinti saluti.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

CLAUSOLA DIRITTO PRECEDENZA DONNE

Al/la sig./ra

Luogo e data

Oggetto: diritto di precedenza

Come disposto dall'art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, Le rammentiamo che, al verificarsi delle condizioni ivi previste, Lei maturerà il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Distinti saluti.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

CLAUSOLA DIRITTO PRECEDENZA UOMINI E DONNE PER ASSUNZIONI STAGIONALI

Al/la sig./ra

Luogo e data

Oggetto: diritto di precedenza

Come disposto dall'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, Le rammentiamo che, al verificarsi delle condizioni ivi previste, Lei maturerà il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a termine relative alle medesime attività stagionali.

Distinti saluti

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

COMUNICAZIONE LAVORATORE

Alla Ditta / Società

Luogo e data

Oggetto: future assunzioni a tempo indeterminato

Con la presente, lo/la scrivente, avendo cessato, in data _____, un rapporto di lavoro a termine di durata superiore a sei mesi, manifesta la sua disponibilità alla riassunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Distinti saluti.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

RISPOSTA DATORE DI LAVORO

Al/la sig./ra

Art. 24

Luogo e data

Oggetto: proposta di riassunzione

Poiché Lei ha maturato un diritto di precedenza, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, nelle eventuali assunzioni presso la scrivente, ed avendo Lei, in data _____, manifestato l'interesse ad una riassunzione a tempo indeterminato, Le comunichiamo, in ottemperanza alla disposizione legislativa sopra citata, l'opportunità di una riassunzione a tempo indeterminato, a far data dal _____.

DIRITTI DI PRECEDENZA

Al fine del perfezionamento dell'assunzione, voglia prendere contatto con i nostri Uffici amministrativi entro sette giorni dal ricevimento della presente.

In caso di inerzia, entro il termine tassativamente indicato, la scrivente considererà ottemperato l'onere di cui all'art. 24 in parola e procederà con l'assunzione di altro lavoratore.

Distinti saluti.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

DIRITTO PRECEDENZA ATTIVITÀ STAGIONALI COMUNICAZIONE LAVORATORE

Alla Ditta / Società

Luogo e data

Oggetto: future assunzioni a tempo determinato per attività stagionali

Con la presente, io/la scrivente, avendo cessato, in data _____, un rapporto di lavoro stagionale, manifesta la sua disponibilità alla riassunzione con contratto di lavoro stagionale, per la medesima attività.

Distinti saluti

DIRITTI DI PRECEDENZA

RISPOSTA DATORE DI LAVORO

Al/la sig./ra

Luogo e data

Art. 24

Oggetto: proposta di riassunzione

Poiché Lei ha maturato un diritto di precedenza, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, nelle eventuali assunzioni stagionali presso la scrivente, ed avendo Lei, in data _____, manifestato l'interesse ad una riassunzione per la medesima attività stagionale, Le comunichiamo, in ottemperanza alla disposizione legislativa sopra citata, l'opportunità di una riassunzione a tempo determinato, a far data dal _____ e fino al

DIRITTI DI PRECEDENZA

Al fine del perfezionamento dell'assunzione, voglia prendere contatto con i nostri Uffici amministrativi entro sette giorni dal ricevimento della presente.

In caso di inerzia, entro il termine tassativamente indicato, la scrivente considererà ottemperato l'onere di cui all'art. 24 in parola e procederà con l'assunzione di altro lavoratore.

Distinti saluti.

Art. 24

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Al lavoratore assunto a termine si applica il **principio di non discriminazione** rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Pertanto, al prestatore di lavoro a tempo determinato **spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa** per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.

Art. 25

FORMAZIONE

I contratti collettivi possono prevedere **modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata**, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 26

CRITERI DI COMPUTO

Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del **numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.**

Art. 27

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Scadenza del termine

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si **estingue con lo scadere del termine** previsto, senza che sia necessaria al riguardo alcuna particolare manifestazione di volontà delle parti. Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione del rapporto anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia, infortunio e servizio di leva, salva l'ipotesi di richiamo alle armi per la quale è stabilito espressamente la sospensione della decorrenza del termine.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Risoluzione prima del termine

Il rapporto di lavoro a termine può cessare prima della scadenza del termine per mutuo consenso oppure per recesso per giusta causa (**art. 2119 c.c.**).

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Licenziamento

Per costante giurisprudenza, in caso di licenziamento del lavoratore prima dello spirare del termine, **non per giusta causa, allo stesso sono dovute le retribuzioni fino alla scadenza originariamente pattuita.**

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Dimissioni

In caso di **dimissioni in tronco** del lavoratore nel corso del contratto a termine, deve ritenersi che il datore di lavoro abbia **facoltà di chiedere il risarcimento dei danni patiti**, laddove le dimissioni non siano assistite da giusta causa. Si ritiene che, **non potendo il datore di lavoro dimostrare l'ammontare dei danni subiti**, un equo parametro possa consistere nell'indennità sostitutiva del preavviso prevista in caso di dimissioni di lavoratori, di pari categoria e livello, assunti a tempo indeterminato.

DECADENZE E TUTELE

L'**impugnazione** del contratto a tempo determinato deve avvenire entro **centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto**, con le modalità previste dall'art. 6 della Legge n. 604/1966. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

Art. 28

ART. 6, COMMA 1, LEGGE 604/1966

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Art. 28

ART. 6, COMMA 2, LEGGE 604/1966

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Art. 28

ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

Dal campo di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2015 **sono esclusi:**

- i **richiami in servizio** del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- ferme restando le disposizioni inerenti alla parità di trattamento ed al criterio di computo per l'applicazione della legge n. 300/1970, i **rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991** (assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità);

Art. 29

ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

- i rapporti di **lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura** e gli operai a tempo determinato;
- i rapporti di **lavoro di durata non superiore a tre giorni** conclusi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi;
- i rapporti di lavoro conclusi con personale **dirigente**, purché di durata non superiore a cinque anni;
- i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed amministrativo, ausiliario e tecnico **(A.T.A.)**;

Art. 29

ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

- i contratti a tempo determinato del **personale sanitario** del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti;
- i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il **commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli**;
- i contratti di **lavoro intermittente**.

Art. 29

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Art. 19

DIRITTI DI INFORMAZIONE

I contratti collettivi definiscono **modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria** dei lavoratori in merito **all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.**

Art. 23

SANZIONI

In **manca**za di un **atto scritto** l'apposizione del termine al contratto di lavoro, eccezion fatta per i lavori di durata non superiore a 12 giorni, è priva di effetti ed il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione.



SANZIONI

Qualora il limite dei **trentasei mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.



CIVILI



Art. 19

SANZIONI

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. **In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.**



CIVILI



Art. 19

SANZIONI

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.



SANZIONI

Qualora il numero delle **proroghe sia superiore a 5 nei 36 mesi**, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.



SANZIONI

Eccezion fatta per i lavoratori stagionali, **qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**



SANZIONI

Qualora il **rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi**, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.



CIVILI



Art. 22

CIVILI

SANZIONI

Art. 28

Nei casi di **trasformazione del contratto a tempo determinato** in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di **2,5** e un **massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della Legge n. 604/1996. La predetta indennità **ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.**

ART. 8 LEGGE 604/1966

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro é tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

SANZIONI

In presenza di **contratti collettivi** che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, **il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.**



CIVILI



Art. 23

SANZIONI

In caso di **violazione del limite di contingentamento** per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

AMMINISTRATIVE

SANZIONI

La sanzione trova applicazione nel caso di superamento del limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato che il datore di lavoro è tenuto a rispettare, **sia questo il limite legale del 20% che il diverso limite contrattuale.**

AMMINISTRATIVE

Art. 23

SANZIONI

L'importo sanzionatorio va calcolato in base ad una **percentuale della retribuzione** spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite e cioè gli ultimi assunti in ordine di tempo.

A yellow, irregular thought bubble with a blue outline and a small tail at the bottom left. The word 'AMMINISTRATIVE' is written inside in black, uppercase letters.

AMMINISTRATIVE

A blue, horizontal oval with a white border. The text 'Art. 23' is written inside in white, uppercase letters.

Art. 23

SANZIONI

La **retribuzione da prendere in considerazione ai fini del calcolo** è, in assenza di specificazioni, la retribuzione lorda mensile riportata nel singolo contratto di lavoro, desumibile anche attraverso una divisione della retribuzione annuale per il numero di mensilità spettanti.

Qualora nel contratto individuale non sia esplicitamente riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, occorrerà invece rifarsi alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.

AMMINISTRATIVE

Circ. Min. Lav. n.
18/2014

Art. 23

SANZIONI

L'importo individuato attraverso l'applicazione della percentuale del 20% o del 50% della retribuzione lorda mensile - arrotondato all'unità superiore qualora il primo decimale sia pari o superiore a 0,5 - andrà moltiplicato, per ciascun lavoratore per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione.

AMMINISTRATIVE

Art. 23

**Circ. Min. Lav. n.
18/2014**

SANZIONI

A tal fine, ogni periodo pari a 30 giorni di occupazione andrà considerato come mese intero e, solo se i giorni residui sono più di 15, andrà conteggiato un ulteriore mese. Ciò sta anche a significare che, per periodi di occupazione inferiore ai 16 giorni, la sanzione non potrà trovare evidentemente applicazione in quanto il moltiplicatore sarebbe pari a zero.

AMMINISTRATIVE

Art. 23

**Circ. Min. Lav. n.
18/2014**

SANZIONI

La sanzione amministrativa, pur non risultando ammissibile la diffida, secondo l'orientamento del Ministero del Lavoro, attesa l'insanabilità della violazione legata al superamento di un limite alle assunzioni a tempo determinato ormai realizzato, è soggetta alle riduzioni di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981.

AMMINISTRATIVE

Art. 23

Circ. Min. Lav. n.
18/2014

SANZIONI

Il comma 4 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 **esclude, quale ulteriore sanzione di carattere civilistico, nel caso di violazione dei limiti di contingentamento, la trasformazione del rapporto di lavoro a da tempo determinato da tempo indeterminato.**



SANZIONI

Nel caso di **inosservanza degli obblighi di discriminazione** (medesimo trattamento economico dei lavoratori a tempo indeterminato), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

AMMINISTRATIVE

Art. 26

COSTO DEL LAVORO

Il lavoratore a tempo determinato deve ricevere, a parità di categoria e livello di inquadramento contrattuale, la medesima retribuzione prevista per i lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato.

COSTO DEL LAVORO

Gli elementi di costo da considerare, pertanto, sono:

- la **retribuzione lorda** (minimi tabellari, competenze plurimensili, elementi accessori, *fringe benefit*, superminimi, premi, tfr, ecc.);
- i **contributi INPS** a carico del datore di lavoro;
- i **premi INAIL**;
- l'**IRAP**;
- l'eventuale adesione del lavoratore alla **Previdenza complementare**;
- l'eventuale attivazione, nel CCNL applicato, di **Fondi sanitari e/o enti bilaterali**.

COSTO DEL LAVORO

Per effetto dell'introduzione, da parte della legge n. 92/2012, del contributo addizionale di finanziamento dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl, ora **NASpl**), **le aliquote contributive per le assunzioni a termine subiscono un incremento dell'1,4%.**

COSTO DEL LAVORO

Detto contributo addizionale **non si applica**:

- ai lavoratori assunti a termine **in sostituzione** di lavoratori assenti;
- ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle **attività stagionali** di cui al D.P.R. n. 1525/1963 nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- agli **apprendisti**;
- ai lavoratori **dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni**.

COSTO DEL LAVORO

Laddove la maggiorazione contributiva sia applicata, il Legislatore prevede tuttavia la **possibilità di una sua restituzione, nel limite di 6 mensilità**. Ciò può avvenire, successivamente al decorso del periodo di prova, qualora:

- il datore di lavoro **trasformi il contratto a tempo indeterminato;**

COSTO DEL LAVORO

- il datore di lavoro assuma il **lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi** dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, tuttavia, la restituzione avviene «detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine».

COSTO DEL LAVORO

La Legge di stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) ha previsto, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, che il datore di lavoro possa recuperare interamente la contribuzione aggiuntiva versata per tutta la durata del contratto, e non solo quella versata negli ultimi sei mesi.

LAVORO A TERMINE

Costo elaborato per due rapporti a tempo determinato (prestazione nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, novembre e dicembre).

Contratto di lavoro: Metalmeccanica Piccola Industria

Livello: 3

Mansione: Montatore

LAVORO A TERMINE

Stampato da :

Costo Analitico Dettagliato Azienda

Anno 2016	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
Fisso													
MINIMO	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	1.603,29	19.239,48
EAR	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	300,00
Totale Fisso	1.628,29	19.539,48											
Retribuzione													
PAGA ORARIA	1.581,23	1.581,23	1.731,82	1.581,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.656,53	1.656,53	9.788,57
TREDICESIMA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	814,15	814,15
Totale Retribuzione	1.581,23	1.581,23	1.731,82	1.581,23							1.656,53	2.470,68	10.602,72
T.F.R.													
T.F.R. Lordo	109,22	109,22	119,62	109,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	114,42	170,66	732,37
Totale T.F.R.	109,22	109,22	119,62	109,22							114,42	170,66	732,37
Imponibile Previdenziale	1.581,00	1.581,00	1.732,00	1.581,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.657,00	2.471,00	10.603,00
Trattenute Previdenziali													
ADDIZIONALE INAIL	0,48	0,48	0,53	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,51	1,00	3,48
CIG ridotta	26,88	26,88	29,44	26,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28,17	42,01	180,26
CONTR. ADD. ASPI	22,13	22,13	24,25	22,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23,20	34,59	148,43
CUAF base	39,21	39,21	42,95	39,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	41,09	61,28	262,95
DS	20,71	20,71	22,69	20,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21,71	32,37	138,90
DS (Art.25 L. 845/1978)	4,74	4,74	5,20	4,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,97	7,41	31,80
INAIL	49,01	49,01	53,69	49,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51,37	76,60	328,69
Ind. Mal. Industria	35,10	35,10	38,45	35,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	36,79	54,86	235,40
Ind. Mat. Industria	7,27	7,27	7,97	7,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,62	11,37	48,77
IVS	368,53	368,53	403,73	368,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	386,25	575,99	2.471,56
IVS Agg. Legge 297/1982	7,91	7,91	8,66	7,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,29	12,36	53,04
Riduzione CUAF (Art. 1, L. 266/2005, co. 361 e 362)	-15,81	-15,81	-17,32	-15,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-16,57	-24,71	-106,03
Riduzione CUAF (Art. 120, L. 388/2000)	-12,65	-12,65	-13,86	-12,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-13,26	-19,77	-84,84
TFR Industria	3,16	3,16	3,46	3,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,31	4,94	21,19
Totale Trattenute Previdenziali	556,67	556,67	609,84	556,67							583,45	870,30	3.733,60

Azienda: - Lavoratore: ROSSI MARIO - Inizio Rapporto Il : 01/01/2016 - Fine Rapporto Il : 31/12/2016

Data Stampa : 14/04/2016

TeleConsul Editore

Importi in : EURO - Pagina : 1/2

LAVORO A TERMINE

Stampato da :

Costo Analitico Dettagliato Azienda

Anno 2016	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Totale
Imponibile Fiscale	1.436,00	1.436,00	1.573,00	1.436,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.505,00	2.244,00	9.630,00
Totale Costo	2.247,12	2.247,12	2.461,29	2.247,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.354,40	3.511,64	15.068,69

Costo Annuo	15.068,69	Costo Medio Giornaliero	48,30
Costo Medio Mensile	1.255,72	Costo Medio Orario	14,49

Azienda: - Lavoratore: ROSSI MARIO - Inizio Rapporto il : 01/01/2016 - Fine Rapporto il : 31/12/2016

Data Stampa : 14/04/2016

TeleConsul Editore

Importi in : EURO - Pagina :

2/2



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

APPRENDISTATO

~~D.Lgs. 167/2011 – Testo Unico Apprendistato~~



D.Lgs 81/2015 – Riordino dei contratti

Capo V

Articoli da 41 a 47

La nuova normativa ha mantenuto inalterata la distinzione tra i tre diversi tipi di apprendistato introducendo però novità significative sia per quanto concerne la regolamentazione delle singole tipologie, sia sotto il profilo della disciplina generale.

DECRETO DEL 12 OTTOBRE 2015

(GU n.296 del 21/12/2015)

Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

DEFINIZIONE

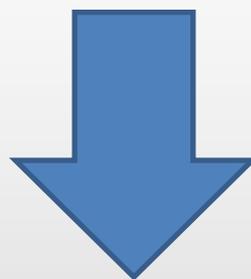
1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.



Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

(Art. 43 D.Lgs 81/2015)

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



Ispirato alle più virtuose esperienze europee, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore **rappresenta uno strumento in grado di agevolare la transizione studio-lavoro e di risolvere il problema del disallineamento tra le esigenze delle aziende e le competenze dei lavoratori.**

A chi è rivolto?

Giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

Quanto dura il contratto?

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

Come deve essere stipulato il contratto?

Il datore di lavoro che intende stipulare questa tipologia contrattuale sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo uno schema che sarà definito con **apposito decreto**, il quale andrà a definire anche i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato

In che modo deve essere impartita la formazione?

La formazione esterna deve essere impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al:

- ▶ 60% dell'orario ordinamentale per il 2° anno
- ▶ 50% per il 3° e il 4° anno, nonché per l'anno successivo, finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

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

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta; sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Regolamentazione

La regolamentazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione di questa tipologia è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti

Apprendistato professionalizzante

(Art. 44 D.Lgs 81/2015)

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere utilizzato in tutti i settori di attività, per il conseguimento di una qualifica professionale determinata dalle parti del contratto, sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi.

A chi è rivolto?

Possono essere assunti soggetti a di **età compresa tra i 18 e i 29 anni**. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Quanto dura il contratto?

La durata del periodo di apprendistato **non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.**

Regolamentazione

Tale tipologia contrattuale è regolamentata dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato.

Apprendistato professionalizzante rivolto ai disoccupati (Art. 47 c. 4 D.Lgs 81/2015)

Tra le poche novità inserite dal Legislatore delegato in materia di apprendistato professionalizzante, all'interno del D.Lgs n. 81/2015, c'è quella che consente ai datori di lavoro di assumere disoccupati, senza limiti di età, purché percettori di una indennità di disoccupazione.

L'apprendistato professionalizzante, nel rispetto del piano formativo elaborato sulla base del contratto collettivo nazionale applicato, può riguardare una qualificazione ulteriore rispetto a quella già posseduta o una riqualificazione professionale.

Requisito essenziale

Il lavoratore interessato, al momento in cui si instaura il rapporto, deve essere titolare di una qualsiasi indennità di sostegno al reddito (NASpl, ASDI, disoccupazione edile, ecc).

L'art.47 c.7 specifica inoltre, che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale, non saranno mantenuti nell'anno successivo alla trasformazione del rapporto come invece è previsto nelle altre ipotesi di apprendistato professionalizzante.

Proprio per ciò che concerne i benefici contributivi, fatti salvi ulteriori chiarimenti forniti dall'INPS o dal Ministero del Lavoro, saranno uguali a quelli in uso tuttora e sino al 31 dicembre 2016, sempreché vengano rispettati gli elementi richiesti dalla circolare INPS n.128/2012 come per esempio il «*de minimis*».



Le disposizioni in materia di licenziamenti individuali non trovano applicazione per i lavoratori disoccupati o in mobilità assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, quindi **il rapporto può essere risolto anche durante la formazione**, con le tutele previste dal D.Lgs 23/2015 il quale, in caso di illegittimità delle motivazioni prevede all'art. 3 (e fatte salve le nullità, le discriminazioni e le ritorsioni tutelate dall'art. 2) la corresponsione di un'indennità economica pari a due mensilità di retribuzione all'anno calcolata sull'ultima utile ai fini del TFR, partendo da una base di quattro, fino a ventiquattro, valori ridotti della metà con un tetto massimo fissato a sei per le associazioni di tendenza e per i datori di lavoro che non superano la soglia delle quindici unità.

La regola generale è che il rapporto non possa essere risolto se non per giusta causa o giustificato motivo.

Apprendistato di alta formazione e ricerca (Art. 45 D.Lgs 81/2015)

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere utilizzato per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

A chi è rivolto?

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

Come deve essere stipulato il contratto?

Il datore di lavoro che intende stipulare questa tipologia contrattuale sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce:

- La durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro;
- Il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascun studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda (i principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi saranno definiti con apposito decreto).

In che modo deve essere impartita la formazione?

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

- Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
- **Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.**

Regolamentazione

La **regolamentazione** e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca

L'apprendistato di I e III livello sono strutturati per integrare organicamente «in un sistema duale, formazione lavoro»



Vengono pensati come via italiana al più noto e funzionante modello tedesco.

Il contratto di primo livello e quello di alta formazione non sono mai decollati e questo ci pone in controtendenza rispetto

Benefici per il I e III livello di apprendistato

L'art. 3 Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015 ed entrato in vigore il giorno successivo, ha introdotto in via sperimentale, **per il periodo 24 settembre 2015 – 31 dicembre 2016 alcuni specifici benefici per il I e il III livello di apprendistato qui di seguito riportate:**

- 1. non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012 in caso di interruzione del rapporto di apprendistato , diverso dalle dimissioni del lavoratore, o in caso di recesso al termine del periodo formativo;**



Benefici per il I e III livello di apprendistato

2. l'aliquota contributiva del 10 è ridotta al 5 per cento (per imprese dimensionate oltre le 9 unità);
3. è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della NASpl di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978.

Tali benefici cessano con la fine della fase formativa

Ultimo aggiornamento 18 Aprile 2016

Apprendistato professionalizzante Sgravi contributivi

Circolare INPS 22/2007



A partire dal 1° gennaio 2007 la contribuzione a carico dei datori di lavoro artigiani e non artigiani per gli apprendisti è determinata nella misura del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali: **per i datori di lavoro che hanno in organico fino a nove dipendenti l'aliquota contributiva è per il primo anno dell'1,5% e del 3% per il secondo anno.**



Apprendistato professionalizzante

Sgravi contributivi

Circolare INPS 128/2012



Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, l'articolo 22 della legge di stabilità 2012 ha previsto un particolare incentivo in favore dei contratti di apprendistato stipulati nel periodo 01/01/2012 – 31/12/2016. La norma stabilisce infatti in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto; per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato. **Resta escluso dalla misura agevolata il contributo dell'1,61%.(con decorrenza dal 01 /01 /2013)**

Apprendistato professionalizzante

Sgravi contributivi

Circolare INPS 128/2012



La concessione dello sgravio contributivo deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti «de minimis», di cui al Regolamento (UE) n. 1998/2006.

La dichiarazione sugli aiuti «de minimis», dovrà attestare che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti «de minimis».

Apprendistato professionalizzante

Sgravi contributivi

Circolare INPS 102/2014



Dal 1 gennaio 2014 entra in vigore il nuovo modello di dichiarazione da utilizzare per la fruizione degli aiuti “de minimis” erogati dall’Istituto.

Il Regolamento (UE) n. 1407/2013 ha sostituito il Regolamento (UE) n. 1998/2006. Resta invariato il limite di 200.000 euro che un’impresa può ricevere nell’arco di tre esercizi finanziari, e quello di 100.000 euro per le imprese che esercitano attività di trasporto di merci su strada per conto terzi, ai sensi del Regolamento n. 1407/2013.

Apprendistato professionalizzante Sgravi contributivi

I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato professionalizzante

Sgravi contributivi

Annualità	Retribuzione	Fino a 9 dipendenti CON DE MINIMIS		Fino a 9 dipendenti SENZA DE MINIMIS		Oltre a 9 dipendenti	
		Sgravi Contributivi	Contributi c/INPS	Sgravi Contributivi	Contributi c/INPS	Sgravi Contributivi	Contributi c/INPS
1	21500,00	0+1,61%	346,15	1,5%+1,61%	668,65	10%+1,61%	2496,15
2	22700,00	0+1,61%	365,47	3%+1,61%	1046,47	10%+1,61%	2635,47
3	24000,00	0+1,61%	386,40	10%+1,61%	2786,40	10%+1,61%	2786,40

Lavoro accessorio

D.Lgs. 276/2003

L. 92/2012

D.L. 76/2013 convertito il L. 99/2013

D.Lgs.81/2015

Nota Ministero del Lavoro n. 46/2010

Circolare Ministero del Lavoro n.18/2012

Circolare Ministero del Lavoro n.4/2013

Circolare Ministero Lavoro n. 35/2013

Circolare INPS 29 marzo 2013, n.49

Nota Ministero del Lavoro n.3439/2013

Nota Ministero del Lavoro n. 12695/2013

Circolare INPS n. 142/2015

Circolare INPS n. 149/2015

Messaggio INPS n. 311/2016

Messaggio INPS n. 8628/2016

Ultimo aggiornamento 18 Aprile 2016

Messaggio INPS n. 494/2016

Evoluzione legislativa dell'istituto

La disciplina del lavoro accessorio è oggi contenuta nel D.Lgs. 81/2015

Inizialmente contenuta nel **D.Lgs 10.9.2003, n. 276**, tale norma è stata fatta oggetto di un importante intervento di revisione con la legge di riforma del mercato del lavoro (cd. Riforma Fornero), ossia con la **legge 28.6.2012, n.92**, e successivamente con l'art. 7 del **D.L. 28.6.2013, n. 76**, convertito in legge, con modificazioni, dalla **legge 9.8.2013, n. 99**, che ha eliminato ogni riferimento alla natura meramente occasionale della prestazione, definita ora semplicemente come "lavoro accessorio" in base all'osservanza dei limiti economici esplicitamente previsti al fine di configurare questa tipologia di rapporto

Evoluzione legislativa dell'istituto

La disciplina del lavoro accessorio è oggi contenuta nel D.Lgs. 81/2015

1. Anzitutto, la legge n. 92/2012, pur ribadendo la natura meramente occasionale dei rapporti di lavoro accessorio, ha eliminato l'elenco di attività previste dalla disciplina previgente e, adottando un criterio più propriamente economico e quantitativo, ha stabilito che si definisce "lavoro accessorio" quello per il quale il prestatore di lavoro, nel corso dell'anno solare, non percepisse più di euro 5.000 netti complessivi e non più di euro 2.000 netti da ciascun committente (imprenditore o professionista).

Dunque, con la legge n. 92/2012 i buoni lavoro sono estesi a «tutti i settori produttivi compresi gli enti locali».

Evoluzione legislativa dell'istituto

2. La successiva legge n. 99/2013, che ha convertito il D.L n. 76/2013, è giunta a modificare la natura stessa del lavoro accessorio. Infatti, confermando una “interpretazione” dell’istituto già formulata dal Ministero del lavoro con la circolare n. 4/2013, ha eliminato dalla definizione delle prestazioni di lavoro accessorio (comma 1, dell’art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003) il riferimento alla «natura meramente occasionale».



Pertanto tale tipologia di lavoro è stata definita dai soli limiti economici dei compensi, prescindendo invece dalla tipologia della attività svolta, potendo identificarsi dunque con l’insieme delle prestazioni lavorative (non più meramente occasionali) che non danno luogo, con riferimento alla titolarità dei committenti, a compensi superiori a determinati importi.

D.Lgs. 81/2015 (art.48)

- 1. 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. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, 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 presente comma.*



Lavoro accessorio: così i limiti di reddito annui netti in capo al lavoratore-
anno 2015 *

Limite di reddito massimo in capo al singolo percettore nel corso di un intero anno solare	Importo massimo ottenibile da parte di un committente che risulti essere un imprenditore commerciale o un professionista	Importo massimo ottenibile da parte di un committente che non sia imprenditore commerciale o professionista
5.060 euro	2.020 euro **	5.060 euro

* I valori lordi sono pari, rispettivamente, a 6.746 e 2.693 euro.

** In questo caso, fermo il massimo erogabile da parte del singolo imprenditore commerciale o professionista, i restanti 3.040 euro potranno essere erogati da altri soggetti a prescindere dal fatto che si tratti di altri imprenditori o professionisti (sempre con il limite di euro 2.020 ciascuno) ovvero di altri soggetti privi di tale qualificazione.

Lavoro accessorio: così i limiti di reddito annui netti in capo al lavoratore-
D.Lgs. 81/2015

Limite di reddito massimo in capo al singolo percettore nel corso di un intero anno solare	Importo massimo ottenibile da parte di un committente che risulti essere un imprenditore commerciale o un professionista	Importo massimo ottenibile da parte di un committente che non sia imprenditore commerciale o professionista
7.000 euro	2.000 euro *	7.000 euro

* In questo caso, fermo il massimo erogabile da parte del singolo imprenditore o professionista, i restanti 5.000 euro potranno essere erogati da altri soggetti a prescindere dal fatto che si tratti di altri imprenditori o professionisti (sempre con il limite di euro 2.000 ciascuno) ovvero di altri soggetti privi di tale qualificazione.

Qualificazione del rapporto

Ai fini della riconducibilità del rapporto nell'ambito del lavoro accessorio, rileva unicamente il rispetto del requisito di carattere economico . Se la prestazione lavorativa è contenuta entro tali limiti, al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione.



Ne consegue che, se sono corretti i presupposti di instaurazione del rapporto, qualunque prestazione rientrante nei limiti economici previsti è per definizione occasionale e accessoria, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato (**Min. Lav. Vademecum 22 aprile 2013**).

Prestatori di lavoro accessorio

Dipendenti

Possono svolgere prestazioni accessorie nei limiti previsti anche i lavoratori con **contratto di tipo subordinato a tempo pieno** (Min. lav., nota 46/2010), salva la precisazione per cui il lavoro accessorio non è compatibile con lo status di lavoratore subordinato se impiegato presso lo stesso datore di lavoro titolare del contratto di lavoro dipendente (Inps, circ. 29.3.2013, n.49)

Prestatori di lavoro accessorio

Pensionati

L'Inps ha precisato che possono beneficiare del lavoro accessorio i titolari di trattamenti **di anzianità** o di **pensione anticipata**, pensione di **vecchiaia**, pensione di **reversibilità**, **assegno sociale**, **assegno ordinario di invalidità** e **pensione agli invalidi civili** nonché tutti gli altri trattamenti che siano compatibili con lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa. Resta quindi **escluso** che possa accedere alla prestazione di lavoro occasionale il titolare di trattamenti per i quali è stata accertata l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa, quale il **trattamento di inabilità (Inps, circ. 29.3.2013, n. 49)**.

Prestatori di lavoro accessorio

Studenti

Nel rispetto **dell'obbligo scolastico**, l'impiego degli studenti regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di **qualsiasi ordine e grado** è consentito durante i periodi di vacanza che sono così determinati:

- a) “**vacanze natalizie**”: ossia il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- b) “**vacanze pasquali**”: ossia il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo;
- c) “**vacanze estive**”: ossia il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre.

Prestatori di lavoro accessorio

Studenti

Inoltre:

- gli studenti regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado possono essere impiegati il sabato e la domenica;
- gli studenti regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università e con meno di 25 anni di età possono svolgere lavoro accessorio in qualunque periodo dell'anno (**Inps, circ. 29.3.2013, n. 49**).

Prestatori di lavoro accessorio

Disoccupati e inoccupati

L'Inps ha confermato che il compenso è esente da ogni imposizione e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio;



l'utilizzatore del buono può essere, indifferentemente, un inoccupato o un disoccupato (**Inps, circ. 29.3.2013, n. 49**)

Disoccupato o inoccupato

- **Stato di disoccupazione:** sono considerati disoccupati “i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all’articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l’impiego”. Lo stato di disoccupazione costituisce il requisito necessario per avere accesso alla NASPI e all’ASDI
- **Condizione di non occupazione:** la condizione di non occupazione fa riferimento alle persone che non svolgono attività lavorativa, in forma subordinata, parasubordinata o autonoma ovvero a coloro che, pur svolgendo una tale attività, ne ricavano un reddito annuo inferiore al reddito minimo escluso da imposizione. Tale limite è pari, per le attività di lavoro subordinato o parasubordinato, ad euro 8.000, e per quelle di lavoro autonomo ad euro 4.800.

Prestatori di lavoro accessorio

Prestatori extracomunitari

Possono accedere a tale tipo di lavoro le persone extracomunitarie in presenza dei seguenti requisiti:

- il possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio (in tal senso, dunque, non potrebbe essere idoneo il permesso per turismo);
- o - nei periodi di disoccupazione - il possesso di un permesso di soggiorno per «attesa occupazione».

Prestatori di lavoro accessorio

Prestatori extracomunitari

La Circolare n. 4/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali precisa che, pur se il compenso per lavoro accessorio è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato, **concorre alla determinazione del reddito annuo necessario per ottenere il permesso di soggiorno.**



Il compenso da lavoro accessorio viene incluso ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno, anche se presenta un ruolo esclusivamente integrativo.

Particolari categorie di soggetti svantaggiati

In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di **disabilità** , di **detenzione**, di **tossicodipendenza** o di **fruizione di ammortizzatori sociali** per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può **stabilire** specifiche **condizioni, modalità e importi dei buoni orari**.

Il Committente

Il committente può definirsi colui che impiega prestatori di lavoro accessorio e può essere, in concreto:

- famiglia;
- ente senza fini di lucro;
- soggetto non imprenditore;
- impresa familiare;
- impresa agricola;
- impresa operante in tutti i settori;
- ente pubblico

Settore agricolo

Ambito/settore
di attività

Categorie di
prestatori

committenti

Attività agricole di
carattere stagionale (es.
vendemmi la, raccolta
delle olive, etc.)



- Giovani con meno di 25 anni, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado, nei periodi di vacanza ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università;
- Pensionati;
- Soggetti percettori misure di sostegno al reddito (anno 2013 e 2014) (2)



Datori di lavoro agricoli con
volume d'affari **superiore a**
7.000 € l'anno

Attività agricole
di qualunque
tipo



Tutte le categorie di prestatori,
purché non siano stati iscritti l'anno
precedente negli elenchi anagrafici
dei lavoratori agricoli.



Datori di lavoro agricoli di cui all'art.
34, comma 6, D.P.R. 633/72
(produttori agricoli aventi un volume
di affari annuo **non superiore a**
7.000 €)

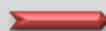
In questo settore non trova applicazione l'ulteriore limite dei 2.000 euro netti previsto per i committenti imprenditori e professionisti.

Ambito/settore
di attività

Categorie di
prestatori

committenti

In tutti gli altri
settori



Tutti (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito)



Tutti (privati, aziende, committenti pubblici, imprese familiari, enti senza fini di lucro)

Imprenditore

La precedente norma del 2003 - che ha regolamentato fino al 25 giugno 2015 il lavoro accessorio (articoli 70 e seguenti del Dlgs 276/2003) - nella sua evoluzione legislativa, aveva raggiunto, da ultimo, una formulazione sostanzialmente equivalente all'articolo 48 del Dlgs 81/2015 in esame, limitando l'utilizzo dei voucher per ciascun committente a 2.020 euro netti annui. Tale limite era applicabile ai **«committenti imprenditori commerciali o professionisti»**.

La novella normativa, pur confermando il limite economico, ha tuttavia **eliminato l'aggettivo «commerciale»**

Imprenditore



L'Inps, sul punto, ritiene che tale diversa formulazione rispetto a quanto previsto dal vecchio impianto normativo non è significativa ai fini dell'individuazione dei soggetti imprenditori.

Secondo la **Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012**, infatti, «l'espressione **“imprenditore commerciale”** vuole in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo **“commerciale”** possa in qualche modo circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività d'impresa alle attività di intermediazione nella circolazione dei beni».

Imprenditore



Ne deriva che l'espressione «imprenditori» deve intendersi comprensiva di tutte le categorie disciplinate dall'articolo 2082 e seguenti del codice civile.

A titolo di esempio, l'Inps individua i seguenti soggetti:

- committenti pubblici;
- ambasciate;
- partiti e movimenti politici;
- gruppi parlamentari;
- associazioni sindacali;
- associazioni senza scopo di lucro;

Mess.INPS
n.8628/2016

Imprenditore



- chiese o associazioni religiose;
- fondazioni che non svolgono attività d'impresa;
- condomini;
- associazioni e società sportive dilettantistiche;
- associazioni di volontariato e i corpi volontari (Protezione civile, Vigili del Fuoco ecc.);
- comitati provinciali e locali della Croce Rossa, Gialla, Verde e Azzurra, Avis, ecc

Il Committente

Professionista

In merito alla categoria dei professionisti va fatto riferimento al comma 1, **articolo 53 del TUIR** il quale prevede che "sono redditi di lavoro autonomo quelli che derivano dall'esercizio di arti e professioni. Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di attività di lavoro autonomo diverse da quelle considerate al capo VI, compreso l'esercizio in forma associata di cui alla lettera c) del comma 3 dell'articolo 5". La norma trova applicazione nei riguardi sia degli iscritti agli ordini professionali, anche assicurati presso una cassa diversa da quella del settore specifico dell'ordine, sia dei titolari di partita IVA, non iscritti alle casse, ed assicurati all'INPS presso la Gestione Separata INPS

Il Committente

Committente pubblico

Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno (art. 70, co. , D.Lgs 10.9.2003, n. 276/2003; INPS, circ. 49/2013). Per "committenti pubblici" devono intendersi le Amministrazioni, gli enti e le società inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 196/2009. Va ricompreso all'interno della nozione "committente pubblico" anche **l'ente locale**.

Il Committente

Impresa familiare

A decorrere dal 18 luglio 2012, anche l'impresa familiare rientra nell'ambito della disciplina generale e può ricorrere al lavoro occasionale per lo svolgimento di ogni tipo di attività, con l'osservanza dei soli limiti economici

Ai buoni lavoro utilizzati dall'impresa familiare si applica la contribuzione previdenziale pari al 13% da versare alla Gestione Separata, ai sensi della disciplina generale

Appalti e somministrazione

Occorre al riguardo precisare che il ricorso ai buoni lavoro è ammesso solo per regolare il **rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale**, non è invece ammesso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi



Fino al D.Lgs. 81/2015

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



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

L'utilizzo non è possibile in quanto le prestazioni devono essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione
(circolare n.4/2013, da ultimo confermato nel corso del Forum Lavoro del 23/4/2013; INPS circ.88/2009, 17/2010 e 49/2013)

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

La Sezione Lavoro del Tribunale di Milano, con una sentenza depositata il 1° aprile 2014 ha disatteso le disposizioni fornite dal Ministero del Lavoro (con la circ. n. 4/2013) e l'INPS (con la circ. n. 49/2013), in merito all'illiceità di utilizzo dei lavoratori occasionali accessori nell'ambito degli appalti.



In pratica, il Tribunale ha affermato che "... non si rinvengono nella normativa vigente indicazioni che confinino, come sostiene il ricorrente, la liceità del lavoro accessorio nell'ambito della utilizzazione diretta dei lavoratori da parte dell'utilizzatore con esclusione dei rapporti di appalto o di somministrazione".

Unico limite al lavoro accessorio, così come rivisto sia dalla Legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) che dal Decreto Legge n. 76/2013, è quello relativo al compenso.



D.Lgs. 81/2015 (art.48)

*6. 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 presente decreto.*

D.Lgs. 81/2015 (art.48)

2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 4 e nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, rivalutati ai sensi del comma 1, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.



Limiti vigenti a partire dall'anno 2016
(evidentemente con possibilità di rivalutazione)

	Compensi percepibili dal lavoratore dalla totalità dei committenti		Compensi erogabili dal committente al singolo lavoratore		
	Generalità dei lavoratori	Percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito	Generalità dei committenti	Imprenditore o professionista	Ambito Agricolo
Indipendentemente dal momento dell'acquisto dei voucher	7.000 euro netti	3.000 euro netti	7.000 euro netti	2.000 euro netti	7.000 euro netti

Gli obblighi del Committente

- 1. Acquisto dei Voucher**
- 2. Comunicazione preventiva**
- 3. Verifica del non superamento del limite economico**

1. Acquisto dei Voucher

D.Lgs. 81/2015

(art.49)

*1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso **modalità telematiche** uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio 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. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite **autorizzate**.*

Voucher con la nuova disciplina, FIT interviene

In ordine alle numerose voci circa l'interpretazione delle suddette novità apportate alla disciplina del lavoro accessorio, e conseguentemente dei voucher INPS, desideriamo precisare che la convenzione in essere con l'INPS, rinnovata dalla FIT nel febbraio 2015, identifica l'emissione dei voucher in tabaccheria come servizio svolto **“con modalità telematica”**.

Lo stesso Istituto Previdenziale, come confermato per le vie brevi, nelle sue comunicazioni al competente Ministero del Lavoro durante l'iter di approvazione di detto decreto, ha sempre individuato il servizio svolto dai tabaccai come servizio svolto in modalità telematica.

Voucher con la nuova disciplina, FIT interviene

In ragione di ciò i tabaccaia, salvo diverso esplicito chiarimento o decreto del Ministero del lavoro, continueranno ad erogare il servizio sia per i committenti privati che per i committenti imprenditori e liberi professionisti.

Il riferimento alle “rivendite autorizzate” contenuto nel citato art. 49, in relazione alla vendita di voucher ai soli privati, è da intendersi come rivendite autorizzate individuate dal concessionario del servizio e non già come rivendite di generi di monopolio che quindi possono continuare la consueta attività.

Modalità di acquisto

Circ. Inps
149/2015

- A. I **committenti imprenditori e liberi professionisti** potranno acquistare i buoni esclusivamente attraverso:
- la procedura telematica INPS (cosiddetto voucher telematico). Le modalità di accesso, acquisto e gestione dei voucher “telematici” sono descritti nell’allegato 1.
 - Tabaccai che aderiscono alla convenzione INPS – FIT e tramite servizio internet Banking Intesa Sanpaolo;
 - Banche Popolari abilitate.
- B. I **committenti non imprenditori o professionisti**, possono continuare ad acquistare i buoni, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli Uffici Postali di tutto il territorio nazionale.



LAVORO ACCESSORIO

PROCEDURA CON VOUCHER TELEMATICO

The logo for INPS (Istituto Nazionale per lo Studio e la Cura delle Dipendenze) is displayed in large, bold, blue capital letters.

Procedura telematica INPS

La procedura per l'utilizzo dei buoni lavoro si compone delle fasi di seguito descritte.

Occorre premettere che, il committente persona giuridica per utilizzare la procedura telematica ovvero per acquistare i voucher presso Tabaccai e altri soggetti abilitati, è necessario che richieda alla sede INPS della propria provincia tramite **modello SC53**, l'abbinamento tra l'azienda ed il codice fiscale di un delegato persona fisica che opererà per conto dell'impresa.

Procedura telematica INPS

Registrazione del committente

Il committente che intende utilizzare il voucher telematico è tenuto a registrarsi presso l'INPS facendone richiesta

- agli sportelli,
- tramite il portale internet
- Tramite il contact center dell'Istituto
- mediante le associazioni di categoria.

Diversamente, in caso di acquisto cartaceo non è necessaria tale registrazione.

Procedura telematica INPS

Accreditamento del prestatore

Anche il lavoratore deve registrarsi con le medesime modalità previste per i committenti. In seguito alla registrazione e alla verifica dei dati da parte dell'INPS, in caso di utilizzo del voucher telematico, il prestatore riceve entro 25 giorni da Poste Italiane la **INPS card** sulla quale è possibile accreditare gli importi delle prestazioni eseguite.

Procedura telematica INPS

Accreditamento del prestatore

L'accreditamento del compenso sulla carta richiede la sua attivazione presso qualunque ufficio postale con un caricamento minimo di 5 euro. Se il prestatore non attiva la carta, il pagamento avverrà attraverso bonifico domiciliato riscuotibile presso tutti gli uffici postali.

Diversamente, in caso di voucher cartaceo, il lavoratore può riscuotere i buoni in qualunque tabaccheria o banca abilitata decorse 48 ore dalla fine della prestazione comunicata in sede di attivazione esibendo la propria Tessera Sanitaria o il codice fiscale.

Procedura telematica INPS

Acquisto dei voucher

Prima dell'inizio della prestazione, nell'ipotesi di voucher telematico, il committente deve versare il valore complessivo dei buoni che verranno utilizzati tramite **modello F24** (causale LACC), versamento sul conto corrente postale 89778229 intestato ad INPS DG LAVORO OCCASIONALE oppure con pagamento on line tramite il portale dell'INPS. Diversamente, il committente o un suo delegato acquista i voucher presso tabaccai o banche convenzionate.

Procedura telematica INPS

Dichiarazione di inizio attività

Il committente è tenuto ad effettuare preventivamente attraverso il sito internet dell'Istituto, Contact Center oppure recandosi presso una sede INPS, la dichiarazione di inizio prestazione che intende compensare attraverso i buoni lavoro virtuali. La dichiarazione deve contenere l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale, la data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa (massimo 30 giorni), il luogo di svolgimento della prestazione. Tale dichiarazione vale anche ai fini INAIL.

Procedura telematica INPS

Rendicontazione dei voucher

Al termine della prestazione lavorativa, il committente deve **comunicare all'INPS**, mediante i canali sopra indicati, per ciascun prestatore, il periodo della prestazione svolta e, quindi, l'effettivo utilizzo dei buoni lavoro.

Procedura telematica INPS

Accredito degli importi al prestatore

Effettuati i dovuti controlli, in caso di voucher telematico, l'INPS invia le disposizioni di pagamento a favore del prestatore. Inoltre, l'Istituto procede all'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori e provvede al riversamento all'INAIL del contributo del 7% destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. In caso di **voucher cartaceo**, invece, il prestatore potrà andare a riscuotere gli importi decorse 48 ore dal termine della prestazione.

2. Comunicazione preventiva

D.Lgs. 81/2015

(art.49)

*3. 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.*



Il Ministero del Lavoro, con la Nota prot. n. 3337 del 25 giugno 2015, Ha comunicato che, nelle more dell'attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione per lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio sarà da inviare agli Istituti previdenziali (INPS) secondo le attuali procedure.

Pertanto, **in attesa di nuove indicazioni da parte del Ministero del Lavoro,** gli obblighi di comunicazione connessi al lavoro accessorio possono essere effettuati, come ricordato dall'INPS nella Circolare n. 177/2013:

- - tramite il Contact Center unificato INPS – INAIL (tel. 803 164 gratuito da numero fisso, o da cellulare al num. 06 164 164 con tariffazione a carico dell'utente);
- tramite la Sede INPS competente.
- tramite la procedura informatica disponibile sul sito internet www.inps.it, accessibile:

- per i **committenti**, mediante PIN nella sezione “Servizi On Line – Lavoro Occasionale Accessorio – Committenti/Datori di Lavoro”,
- per i **possessori di voucher**, mediante codice fiscale e codice di controllo, nella sezione “Servizi On Line – Lavoro Occasionale Accessorio – Attivazione voucher INPS”,
- per i **delegati**, mediante PIN nella sezione “Servizi On Line – Lavoro Occasionale Accessorio – Consulenti associazioni e delegati” entrando nella funzionalità “Attivazione voucher INPS” è possibile inserire i dati delle prestazioni (luogo di lavoro, date di inizio e di fine attività), del prestatore di lavoro e del committente, nonché attivare i voucher cartacei associati alla prestazione;



In particolare il committente deve effettuare la dichiarazione di inizio prestazione all'INPS, tenendo presente che:

- le prestazioni svolte dallo stesso prestatore, vanno inserite senza sovrapposizione di periodi;
- le prestazioni devono essere comunicate in ordine cronologico, sulla base della data di fine prestazione sia nel caso facciano riferimento ad un unico prestatore, sia nel caso in cui i prestatori coinvolti siano più d'uno.

Attenzione: la mancata comunicazione all'INPS/INAIL prevede l'applicazione della '**maxisanzione**', di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), della Legge n.183/2010 (c.d. 'Collegato Lavoro'), come indicato nella Circolare INPS n. 157 del 7/12/2010.

MAXI SANZIONE PER LAVORO NERO (nota n. 12695 del 12 luglio 2013)

Come noto, la ‘maxi sanzione’ (art.3, co.3, D.L. . 12/2002, conv. con modif. in L. n. 73/2002) è limitata per legge alle sole fattispecie **di lavoro subordinato** per le quali **non sia stata effettuata**, qualora normativamente prevista, **la comunicazione preventiva al Centro per l’Impiego**. Ne consegue che l’adozione del provvedimento sanzionatorio in oggetto non è consentita in riferimento ai rapporti di lavoro genuinamente instaurati con lavoratori autonomo e parasubordinati.

In merito alle prestazioni di lavoro occasionale accessorio, il personale ispettivo può irrogare la **sanzione** in questione **esclusivamente** laddove l’utilizzatore **non abbia effettuato** la comunicazione preventiva all’INPS/INAIL connessa all’attivazione delle prestazioni stesse. Ciò in quanto, solo in tale ipotesi, il rapporto di lavoro risulta effettivamente sconosciuto agli Istituti previdenziali.

Con le modifiche della L. n. 92/2012 (Riforma Fornero) e con l’introduzione di un diverso criterio di quantificazione del compenso per prestazioni di lavoro accessorio, ancorato alla durata oraria delle stesse, l’intento del Legislatore –come chiarito con Circolare n. 4/2013 – è stato quello di scongiurare che un unico Voucher, attualmente del valore di 10 Euro, possa essere utilizzato per remunerare una pluralità di ore ovvero più giornate.

MAXI SANZIONE PER LAVORO NERO (nota n. 12695 del 12 luglio 2013)

Assume dunque fondamentale importanza ricostruire in sede di verifica ispettiva l'aspetto afferente alla durata della prestazione resa.

Analoghi accertamenti- precisa il Ministero nella nota in commento-relative sono necessari anche per le fattispecie relative all'utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio comunicate preventivamente all'INPS/INAIL ma in assenza di corresponsione di voucher per alcune giornate.

Nelle suddette ipotesi, infatti, **la mancata remunerazione di alcune giornate di lavoro non potrà dare luogo all'irrogazione della maxi sanzione** in considerazione dell'avvenuta comunicazione preventiva agli istituti.

Al riguardo appare **tuttavia** opportuno operare una **'trasformazione' del rapporto** in quella che costituisce la 'forma comune di rapporto di lavoro', ossia il rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, esclusivamente in relazione a quelle prestazioni rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo secondo i canoni della subordinazione.

Le rettifiche possono essere comunicate come segue:

- la modifica/annullamento può essere effettuata prima del giorno comunicato quale inizio prestazione, tramite sito INPS, tramite Contact Center o presso una Sede INPS;
- la modifica/annullamento può essere effettuata il giorno in cui avrebbe dovuto iniziare la prestazione tramite Contact Center o presso una Sede INPS;
- la modifica/annullamento può essere effettuata un giorno successivo a quello in cui avrebbe dovuto iniziare la prestazione esclusivamente presso una Sede INPS.

3. Verifica del non superamento del limite economico

Il committente deve chiedere al prestatore una dichiarazione riguardo al non superamento degli importi massimi previsti, riferita sia ai voucher riscossi nell'anno solare sia a quelli ricevuti dallo stesso o da altri committenti e non ancora riscossi.

Va sottolineato che l'acquisizione di tale dichiarazione del prestatore costituisce elemento necessario e sufficiente ad evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio (in caso di effettivo superamento del detto limite).

Quesito

DOMANDA: Un prestatore di lavoro a titolo di lavoro accessorio (voucher) percepisce, da parte di un singolo imprenditore professionista, un importo superiore al limite massimo netto previsto dalla legge come importo massimo che si può percepire annualmente presso il singolo committente imprenditore o professionista, ossia più di € 2000,00 netti. Quali sono le conseguenze pratiche e le eventuali sanzioni nel caso del superamento dei limiti massimi sopra indicati?

Quesito

RISPOSTA: Come precisato nella Lettera circolare Minlav 18 gennaio 2013, n. 4, il superamento del limite indicato nel quesito comporterà come conseguenza la "trasformazione" del rapporto in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, atteso che tale tipologia lavorativa rappresenta, ad oggi, la "forma comune di rapporto di lavoro" (art. 1 dlgs 81/2015), con relativa applicazione delle sanzioni civili e amministrative. Nel documento citato, tuttavia, il Ministero ha precisato che ciò vale nella "ipotesi in cui le prestazioni [...] **risultino funzionali all'attività di impresa o professionale.** In altri termini sarà possibile operare la "trasformazione" del rapporto ogniqualvolta le prestazioni del lavoro accessorio siano verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente dell'imprenditore o del professionista.". Negli altri casi occorrerà verificare in concreto se la prestazione svolta sia riconducibile ad un rapporto di tipo autonomo, con le relative conseguenze sul piano lavoristico e contributivo.

(art.49)

*2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, 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.*



La **quantificazione del compenso** del lavoratore accessorio è di natura oraria e ancorato alla durata della prestazione stessa, così da evitare che un solo voucher del valore di 10 euro possa essere utilizzato per remunerare prestazioni di diverse ore. Resta salva la possibilità di remunerare una prestazione lavorativa in misura superiore rispetto a quella prevista dal legislatore corrispondendo, ad esempio, per un'ora di lavoro anche più voucher.

Il personale ispettivo potrà quindi verificare l'ammontare della prestazione resa in relazione al numero di buoni consegnati al prestatore (**Min. Lav., circ. 18.1.2013, n. 4**).

D.Lgs. 81/2015 (art.49)

5. *Fermo restando quanto disposto dal comma 6, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, effettuando altresì il versamento per suo conto dei **contributi previdenziali all'INPS**, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese.*



Voucher: così dal lordo al netto		
	Generalità dei casi	Impresa familiare
Valore facciale	10 euro	10 euro
Contributi Inps	13%	13%
Inail	7%	4%
Compenso del concessionario	5%	5%
Totale trattenute in %	25%	22%
Netto a pagare	7,50 euro	7,80 euro

Diritti connessi ai Voucher

Tale tipo di lavoro gode di:

- copertura previdenziale presso l'Inps;
- copertura assicurativa presso l'Inail;
- riconoscimento ai fini del diritto alla pensione.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio, invece, non dà diritto:

- alle prestazioni a sostegno del reddito dell'Inps, come:
 - disoccupazione,
 - maternità,
 - malattia,
 - assegni familiari.

Lavoro accessorio nel settore marittimo e per i maestri di sci

Con riferimento al lavoro marittimo regolato dal Codice della navigazione e dal Codice della nautica da diporto per quanto riguarda il “**noleggjo occasionale**” per uso non commerciale, ex articolo 49-bis del D.Lgs n. 171/2005, è lo stesso comma 2 dell’articolo citato a prevede la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio nel caso in cui il conduttore non provveda direttamente alla conduzione dell’imbarcazione.



“[...] appare ammissibile il ricorso al lavoro accessorio anche in ipotesi diverse dal “noleggjo occasionale” con riferimento alle imbarcazioni o navi da diporto a scopi non commerciali [...]”



Ministero del
Lavoro, Interpello n.
32 del 22 dicembre
2015

Lavoro accessorio nel settore marittimo e per i maestri di sci

Pertanto, l'impiego di lavoratori mediante prestazioni di lavoro accessorio è **consentito**, sulle imbarcazioni o navi da diporto a scopi non commerciali, **anche con riferimento ad attività diverse dal “noleggio occasionale”**, fermo restando il rispetto dei limiti economici previsti dalla norma, per quanto riguarda la norma specifica del lavoro accessorio, nonché “gli altri requisiti previsti in capo all’effettivo conduttore del mezzo”, previsti dal Codice della Nautica da diporto.

Ministero del
Lavoro, Interpello n.
32 del 22 dicembre
2015

Lavoro accessorio nello spettacolo

L'INPS, con il Messaggio n. 311 del 26 gennaio 2016, fornisce chiarimenti sugli **adempimenti informativi** connessi allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio da parte di lavoratori iscritti al Fondo Pensioni **lavoratori dello spettacolo**.

Oltre a ribadire l'obbligo di inviare la comunicazione preventiva alle DTL competenti, l'Istituto previdenziale precisa che, in caso di impiego di soggetti mediante il ricorso al lavoro accessorio, **non è necessario richiedere il certificato di agibilità** di cui all'articolo 19 del D.Lgs. n. 708/1947.

Messaggio INPS n.
311/2016

Compatibilità e cumulabilità del lavoro accessorio con le prestazioni di sostegno al reddito

Con la **Circolare n. 170 del 13 ottobre 2015**, l'INPS interviene per chiarire i profili di **compatibilità e cumulabilità** tra i compensi di lavoro accessorio e le prestazioni erogate dall'Istituto stesso, quali:

- l'indennità di mobilità;
- la NASPI;
- la disoccupazione agricola;
- la cassa integrazione guadagni.

Circ. INPS n.
170/2015

Compatibilità e cumulabilità con indennità di mobilità

- *Dal 1 gennaio 2015 l'indennità di mobilità è **interamente cumulabile** con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di euro 3.000 per anno civile, rivalutati annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.*
- ***Per i compensi che superano detto limite, fino a 7.000 euro per anno civile (limite massimo annuale rivalutabile di reddito percepibile nell'ambito del c.d. lavoro accessorio), il reddito derivante dallo svolgimento del lavoro accessorio sarà **compatibile e cumulabile** con l'indennità di mobilità nei limiti previsti dall'articolo 9, comma 9, della legge n. 223 del 1991 (circolare Inps n. 229 del 1996).***



i compensi percepiti in eccesso rispetto al limite di 3.000 euro sono **compatibili** con l'indennità di mobilità, **ma cumulabili solo nel limite** in cui siano utili a garantire al soggetto la percezione di un reddito **pari alla retribuzione percepita al momento della messa in mobilità**, così come previsto dall'articolo 9, comma 9 della Legge n. 223/1991.

Circ. INPS n.
170/2015



- ***Il beneficiario dell'indennità di mobilità è tenuto a comunicare all'INPS, entro cinque giorni***

dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di indennità di mobilità, il reddito presunto derivante dalla predetta attività nell'anno solare, a far data dall'inizio della prestazione di lavoro accessorio.

Circ. INPS n.
170/2015

Compatibilità e cumulabilità con cassa integrazioni guadagni

- L'INPS conferma la **piena compatibilità e cumulabilità**, come nei casi precedenti, **entro il limite di 3.000 euro per anno civile**, ovvero il diverso limite annualmente rivalutato.
- Per i compensi percepiti dal lavoratore **oltre detto limite, ed entro il limite di 7.000 euro per anno civile** (ovvero i diversi limiti rivalutati), si applicano le disposizioni previste dall'articolo 8, commi 2 e 3 del D.gs n. 148/2015:



Circ. INPS n.
170/2015

Compatibilità e cumulabilità con cassa integrazioni guadagni

“2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

*3. Il lavoratore **decade dal diritto** al trattamento di integrazione salariale **nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione** alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.”*



Circ. INPS n.
170/2015

Pertanto, i compensi da lavoro accessorio eccedenti il limite di 3.000 euro annui non sono integralmente cumulabili, ma troverà applicazione l'ordinaria disciplina sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione.



Il lavoratore è tenuto a darne comunicazione preventiva all'INPS,

- Laddove i compensi percepiti da lavoro accessorio **superino il limite di 3.000 euro** per anno civile, anche se per effetto di più prestazioni e nei confronti di più committenti, pena la decadenza delle integrazioni salariali percepite,
- mentre **non vi è tenuto** qualora i compensi percepiti **rientrano nel limite anzidetto**.

Circ. INPS n.
170/2015

Compatibilità e cumulabilità con disoccupazione agricola

- Anche in questo caso vi è la **compatibilità e cumulabilità** dei compensi da lavoro accessorio con la disoccupazione agricola, **entro il limite di 3.000 euro per anno civile**

L'attenzione dell'INPS ricade sul periodo di riferimento.

Considerando che l'indennità di disoccupazione agricola viene erogata nell'anno successivo a quello in cui si è verificato lo stato di disoccupazione, chiarisce che la **verifica della cumulabilità deve essere eseguita con riferimento all'eventuale attività di lavoro accessorio svolta nell'anno di competenza della prestazione assistenziale.**

Circ. INPS n.
170/2015

Compatibilità e cumulabilità con NASPI

*In riferimento al regime di compatibilità del lavoro accessorio con la NASpi si rinvia a quanto già precisato con la **Circolare INPS n. 142 del 29.7.2015**, al punto 9.1.*



- Anche in questo caso, l'indennità NASpi è **interamente cumulabile** con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio **nel limite di 3.000 euro** per anno civile.

Circ. INPS n.
170/2015

Compatibilità e cumulabilità con NASPI

- Per i compensi **che superano il limite di 3.000 euro e fino a 7.000 euro** per anno civile (ovvero gli importi annualmente rivalutati), la prestazione NASpl sarà **ridotta di un importo pari all'80% del compenso** rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento della NASpl o, se antecedente, la fine dell'anno



Rimane in capo al lavoratore l'obbligo di comunicare all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio o, se questa era preesistente, entro un mese dalla data di presentazione della domanda di NASpl, il compenso derivante dalla predetta attività.

Circ. INPS n.
170/2015

Compatibilità e cumulabilità con NASPI Precisioni INPS

Al fine di superare incertezze rappresentate sia delle strutture territoriali sia dall'utenza si precisa quanto segue:



Messaggio INPS n.
494/2016

- **nel caso di compensi da lavoro accessorio che rientrino nel limite dei 3.000 euro** annui, il beneficiario dell'indennità NASPI non è tenuto a comunicare all'Inps in via preventiva il compenso derivante dalla predetta attività.
- Viceversa, la suddetta comunicazione andrà resa, prima che il compenso determini il **superamento del predetto limite dei 3.000 euro** anche se derivante da più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno, pena la decadenza dalla indennità NASPI.

Voucher anche per i Comuni

La conferma che le pubbliche amministrazioni possono usare i voucher arriva dalla sentenza del Consiglio di Stato 15 marzo 2016 n. 1034 che ha deciso su una lite in materia di raccolta di rifiuti porta a porta.

Dovendo aumentare la propria dotazione di personale per la raccolta porta a porta dei rifiuti differenziati, un Comune aveva disposto l'acquisto di voucher per lavoro occasionale per oltre 14mila € mensili. Questa scelta di gestione diretta del servizio rifiuti è stata contestata dal precedente gestore, cercando di dimostrare che il Comune non poteva gestire in proprio il servizio in quanto carente di personale e incapace di ricorrere al lavoro occasionale esterno. I giudici del Consiglio di Stato, invece, si sono pronunciati in favore del lavoro accessorio svolto da 6 nuove persone

Voucher: per eliminare gli usi impropri ed illegali saranno resi pienamente tracciabili

Il Ministero, al fine di evitare un uso distorto di questa particolare tipologia contrattuale, rende noto il proprio intervento, **per rendere pienamente tracciabili i voucher per le prestazioni di lavoro accessorio**

Per cui, "...le imprese che li utilizzeranno dovranno comunicare preventivamente, in modalità telematica, il nominativo ed il codice fiscale del lavoratore per il quale verranno utilizzati, insieme con l'indicazione precisa della data e del luogo in cui svolgerà la prestazione lavorativa e della sua durata..."

È quanto prevede una norma, inserita nel primo decreto correttivo dei decreti attuativi del Jobs Act, che verrà portato all'approvazione in una delle prossime riunioni del Consiglio dei Ministri.

TABELLA COMPARATIVA

Tipo	Part Time	Intermittente	Termine	Accessorio
Costo Orario	14,82	17,33	14,49	10,00
Orario di lavoro	Modulabile e possibilità di clausole elastiche	A chiamata	Definito	A chiamata
Limiti Orario	Entro i limiti orario normale di lavoro	Preventivamente programmata in predeterminati periodi dell'anno.	Entro i limiti orario normale di lavoro	No
Limiti reddituali	No	No	No	Si
Durata contratto	Determinato/Indeterminato	Determinato/indeterminato (nel limite di 400gg in tre anni solari, con esclusione nei settori Turismo, pubblici esercizi e spettacolo)	36 mesi (previste deroghe)	Nessuna
Computo forza lavoro	In proporzione all'orario svolto	In proporzione all'orario svolto nell'arco di ciascun semestre	Media mensile impiegata negli ultimi due anni	No

TABELLA COMPARATIVA

Tipo	Part Time	Intermittente	Termine	Accessorio
Costo Orario	14,82	17,33	14,49	10,00
Contingentamento	No	No	20% rispetto a quelli assunti a t.i. o previsione CCNL con un minimo di un contratto. Sono previste deroghe per alcune tipologie di contratti	No
Diritto di precedenza	No	No	Si	No
Compatibilità con la NASPI	Si, parziale, con il mantenimento dello stato di disoccupazione.	Si, con il mantenimento dello stato di disoccupazione.	Sospensione o compatibilità parziale a seconda della durata del contratto e del reddito percepito	Si, totale fino € 3,000 Parziale da € 3.000 a 7.000



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Le ultime novità...



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Fondo Integrazione salariale

**Publicato il Decreto interministeriale n. 94343
del 03 febbraio 2016 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 74
del 30 marzo 2016**

Tipologie di fondi:

- i **Fondi di solidarietà bilaterali** di nuova costituzione o già istituiti o adeguati alla Riforma Fornero e adeguati entro il 31 dicembre 2015 al Jobs Act;
- i **Fondi di solidarietà alternativi** operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità (settori dell'artigianato e della somministrazione);
- il **Fondo di integrazione salariale (F.I.S.)** nel quale è confluito il Fondo di solidarietà residuale e nel quale confluiscono tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.



Riguardo al F.I.S.



D.Lgs. 148/2015 Art. 28

4. *Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto la disciplina del fondo di solidarietà residuale è adeguata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del presente decreto.*

Decreto n. 94343 del 3 febbraio 2016



Art. 1

Denominazione e adeguamento del Fondo

Il Fondo di solidarietà residuale già istituito presso l'INPS con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e finanze n.79141 del 7 febbraio 2014, è adeguato, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 e assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale.



Decreto n.
94343/16

Art. 2

Ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale

Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale **i datori di lavoro**

- che occupano mediamente più di cinque dipendenti,
- appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015,
- per i quali non siano stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015.

Decreto n.
94343/16

Art. 2

Ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale

2. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale di cui al precedente comma 1 vengono computati anche gli apprendisti.

Decreto n.
94343/16

Art. 2

Ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale

3. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, l'INPS provvede a individuare i soggetti tenuti al versamento del contributo al Fondo d'integrazione salariale.

Decreto n.
94343/16

Art. 2

Ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale

4. Ai sensi dell'art. 28, comma 2, del D.Lgs n. 148/2015, il Decreto prevede che **qualora venga stipulato** un accordo per l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterale in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal Fondo di integrazione salariale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del FIS.



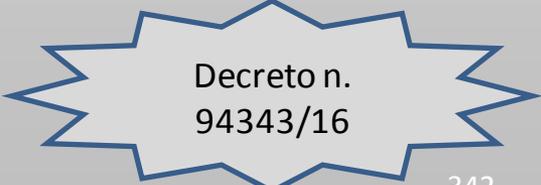
Decreto n.
94343/16

Art. 2

Ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale

5. Restano fermi l'acquisizione da parte del FIS di contributi già versati o dovuti e il diritto ad eventuali prestazioni già deliberate.

In relazione a queste ultime il comitato amministratore del FIS può proporre al Ministero del Lavoro che il datore di lavoro sia obbligato a corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dell'articolo 35, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015.

A blue-outlined starburst graphic containing the text 'Decreto n. 94343/16'.

Decreto n.
94343/16

Art. 3

Destinatari del Fondo di integrazione salariale

1. Sono destinatari delle prestazioni di cui al presente decreto i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, **ivi compresi gli apprendisti** con contratto di apprendistato professionalizzante, **con esclusione** dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio



I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Art. 3

Destinatari del Fondo di integrazione salariale

Il decreto prevede inoltre che:

- Ai fini del requisito di cui al comma precedente, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'**appalto**, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.
- Per gli apprendisti di cui al comma 1, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, **il periodo di apprendistato** è prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

A decorrere dal 1° gennaio 2016 il Fondo di integrazione salariale garantisce **un assegno di solidarietà** in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti collettivi ovvero licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.



Decreto n.
94343/16

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

13. L'assegno di solidarietà **può essere riconosciuto esclusivamente** in favore dei lavoratori di cui all'articolo 3 del presente decreto dipendenti di datori di lavoro che abbiano **occupato mediamente più di cinque lavoratori nel semestre precedente** la data di inizio delle riduzioni dell'orario di lavoro. Ai fini della verifica vengono **computati anche gli apprendisti.**

Decreto n.
94343/16



I datori di lavoro che occupano, alla data del 1° gennaio 2016, mediamente **sino a 15 dipendenti**, compresi gli apprendisti, possono **richiedere** l'assegno di solidarietà **per gli eventi** di sospensione o riduzione del lavoro che si verificheranno **a decorrere dal 1° luglio 2016**.



Decreto n.
94343/16

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

2. **La misura dell'assegno di solidarietà** per le ore di lavoro non prestate è calcolata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 ed è soggetta alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41



Decreto n.
94343/16



Pertanto l'ammontare dell'assegno di solidarietà è fissato nella misura **dell'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'importo dell'assegno

- è **ridotto** in misura pari all'importo derivante dall'applicazione dell'aliquota contributiva posta a carico degli apprendisti (attualmente pari al 5,84%);
- è **soggetto** al rispetto dei massimali annualmente fissati dall'INPS.

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

3. L'assegno di solidarietà può essere **corrisposto per un periodo massimo** di dodici mesi in un biennio mobile.

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

Il Decreto conferma che:

- gli accordi collettivi aziendali individuano i **lavoratori interessati** alla riduzione oraria;



Decreto n.
94343/16

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà



La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato

Decreto n.
94343/16

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

Il Decreto conferma che:

- gli accordi collettivi aziendali devono specificare le **modalità** attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro **può modificare in aumento**, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà;



Decreto n.
94343/16

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

- Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS **domanda di concessione**, corredata dall'**accordo sindacale** e dell'**elenco dei lavoratori** interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative., entro sette giorni dalla data di conclusione del medesimo accordo.

A blue-outlined starburst or jagged-edged shape containing text.

Decreto n.
94343/16

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

- La riduzione dell'attività lavorativa deve avere **inizio entro il trentesimo giorno successivo** alla data di presentazione della domanda.



Decreto n.
94343/16

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

- La **domanda** di assegno va presentata alla sede INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva.
- **In caso di aziende plurilocalizzate** l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.



Decreto n.
94343/16

Art. 6

Prestazioni: assegno di solidarietà

- Il Decreto all'art. 6, comma 9 indica i criteri per l'approvazione e la concessione del trattamento di assegno di solidarietà da parte del F.I.S. Si tratta **dei medesimi criteri definiti** dal decreto del Ministro del Lavoro adottato per l'approvazione dei programmi **di cassa integrazione guadagni straordinaria**, con particolare riferimento **alla causale del contratto di solidarietà**.



Decreto n.
94343/16



L'INPS, con la **Circolare n. 22/2016** ha fornito istruzioni operative per l'inoltro della domanda di assegno di solidarietà che tuttavia allo stato attuale non risulta ancora presentabile.



Decreto n.
94343/16

Art. 7

Prestazioni: assegno ordinario

Ai lavoratori di cui all'articolo 3 del presente decreto, dipendenti di datori di lavoro che occupano **mediamente più di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti**, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell'orario di lavoro



Decreto n.
94343/16

Art. 7

Prestazioni: assegno ordinario

il Fondo garantisce, **oltre alla prestazione di cui all'articolo 6 del decreto**

- **un'ulteriore prestazione** costituita da un **assegno ordinario** di importo almeno pari all'integrazione salariale
- **in relazione alle causali** di riduzione e sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di **integrazioni salariali ordinarie** (art. 11 D.Lgs n. 148/2015), ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie (art. 21, D.Lgs n. 148/2015) **limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale**, con esclusione della cessazione anche parziale di attività;

Art. 7

Prestazioni: assegno ordinario

3. Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui al comma 1 del presente decreto è corrisposto fino a un **periodo massimo di 26 settimane** in un biennio mobile

Art. 7

Prestazioni: assegno ordinario

4. **L'importo dell'assegno ordinario** è calcolato ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ed è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41





Pertanto l'ammontare dell'assegno di solidarietà è fissato nella misura **dell'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'importo dell'assegno

- è **ridotto** in misura pari all'importo derivante dall'applicazione dell'aliquota contributiva posta a carico degli apprendisti (attualmente pari al 5,84%);
- è **soggetto** al rispetto dei massimali annualmente fissati dall'INPS.

Art. 7

Prestazioni: assegno ordinario

- **La domanda** di assegno ordinario va presentata, **alla sede INPS territorialmente competente** in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (termini ordinatori).
- In caso di **aziende plurilocalizzate** l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

Art. 7

Prestazioni: assegno ordinario

Il Decreto all'art. 7, comma 6, indica i **criteri per l'approvazione e la concessione** del trattamento di assegno ordinario da parte del F.I.S.

In particolare si tratta dei medesimi criteri

- di esame delle domande di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario definiti, con riferimento alle causali di riduzione e sospensione dell'attività lavorativa ad esclusione delle intemperie stagionali
- per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, con particolare riferimento alle causali della riorganizzazione e della crisi aziendale

ART. 8

Durata massima complessiva delle prestazioni

1. Per ciascuna unità produttiva, i trattamenti relativi alle prestazioni di cui agli articoli 6 e 7 non possono comunque superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**.
2. Ai fini del calcolo del limite complessivo di cui al precedente comma 1, **entro il limite di 24 mesi** nel quinquennio mobile, la durata dell'intervento che dà luogo alla corresponsione **dell'assegno di solidarietà, viene computato nella misura della metà**. Oltre tale limite la durata di tali trattamenti viene computata per intero.

ART.9

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

1. **L'erogazione delle prestazioni** è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga.
2. L'importo delle prestazioni è **rimborsato** al datore di lavoro o **conguagliato** da questo secondo le norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

A blue-outlined starburst graphic with multiple points, containing the text 'Decreto n. 94343/16'.

Decreto n.
94343/16

ART.9

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

3. Il **conguaglio** o la richiesta di **rimborso** delle prestazioni corrisposte ai lavoratori non sono ammessi, **a pena di decadenza**, dopo che siano trascorsi **sei mesi** dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento se successivo.

4. La sede INPS territorialmente competente può autorizzare il **pagamento diretto** in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro, su espressa richiesta del datore di lavoro.

Decreto n.
94343/16

ART.10

Finanziamento

I. Per le prestazioni di cui ai precedenti articoli 6 e 7, è dovuto al Fondo:

a) **per i datori di lavoro** che occupano mediamente **più di quindici dipendenti**, un contributo ordinario dello **0,65%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori;

Decreto n.
94343/16

ART.10

Finanziamento

b) **per i datori di lavoro** che occupano mediamente **da più di cinque a quindici dipendenti**, un contributo ordinario dello **0,45%** della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori.

Decreto n.
94343/16

ART.10

Finanziamento

2. E' stabilito inoltre un **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, pari al 4% della retribuzione persa.

3. Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, compreso l'articolo 3, comma 9, della legge 335/1995, **ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.**

Decreto n.
94343/16

ART.10

Finanziamento

4. I datori di lavoro con una media occupazionale di più di cinque dipendenti nel semestre precedente sono tenuti al versamento mensile del contributo di finanziamento di cui al comma 1, lettera b) del presente articolo a decorrere dal 1° gennaio 2016. A decorrere dalla medesima data, i datori di lavoro con una media occupazionale di più di quindici dipendenti nel semestre precedente sono tenuti al versamento mensile del contributo di finanziamento di cui al comma 1, lettera a) del presente articolo.



ART.10

Finanziamento



Si attendono ora le opportune indicazioni operative da parte dell'INPS per il versamento della contribuzione (corrente e arretrata) da parte dei datori di lavoro con media occupazionale da più di cinque dipendenti a 15 dipendenti.

ART.12

Disposizioni finali



A decorrere dal 1° gennaio 2016, confluiscono nel Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti appartenenti a fondi di solidarietà bilaterali, ovvero a fondi di solidarietà alternativi che non hanno ottemperato all'obbligo di adeguamento alle disposizioni del D.Lgs n. 148/2015 entro il 31 dicembre 2015

Decreto Interministeriale SU Part time Agevolato per lavoratori prossimi alla pensione

Legge di stabilità n. 208/2015 (comma 284)



detta una disciplina intesa ad agevolare il passaggio al lavoro a tempo parziale del personale dipendente del settore privato in prossimità del pensionamento di vecchiaia



rinvio ad un Decreto Interministeriale da emanare per l'individuazione delle modalità operative per il riconoscimento del beneficio

Soggetti destinatari e beneficio (art. 2)

- 
- lavoratori dipendenti del settore privato
 - che hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
 - che hanno maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia
 - che maturano entro il 31 dicembre 2018 il requisito anagrafico



Accordo con il datore di lavoro



**Trasformazione del rapporto di lavoro da
tempo pieno a tempo parziale con
riduzione dell'orario di lavoro in misura
compresa tra il 40 per cento ed il 60**

2. *Ai fini dell'accesso al beneficio di cui al comma 1, il lavoratore e il datore **stipulano un contratto di riduzione dell'orario di lavoro**, di seguito denominato "contratto di lavoro a tempo parziale agevolato", **di durata pari al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione**, da parte del lavoratore, **del requisito anagrafico** per il diritto alla pensione di vecchiaia, nel quale è indicata la misura della riduzione. **Il beneficio di cui al comma 1 cessa, in ogni caso, al momento della maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico** per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia e qualora siano modificati i termini dell'accordo*

Al lavoratore spetta

Da parte del datore di lavoro, una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata

Riconoscimento della contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata in ragione del contratto di lavoro a tempo parziale agevolato





La somma erogata dal datore di lavoro

- è omnicomprensiva,
- non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente
- non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, ivi inclusa quella relativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.



La contribuzione figurativa di cui al comma 1 dell'art.2 è riconosciuta nel limite massimo di 60 milioni di euro per l'anno 2016, 120 milioni di euro per l'anno 2017 e 60 milioni di euro per l'anno 2018.

Procedura di ammissione al beneficio (art. 3)

- 1. Il lavoratore interessato deve richiedere all'Inps** – per via telematica se ha già il Pin o rivolgendosi a un patronato o a uno sportello dell'istituto – la certificazione che attesta il possesso del requisito contributivo e la maturazione di quello anagrafico entro il 31 dicembre 2018.
- 2. Il lavoratore e il datore stipulano un “contratto di lavoro a tempo parziale agevolato”** nel quale viene indicata la misura della riduzione di orario ***avvalendosi del relativo beneficio*** fino alla data di maturazione, da parte del lavoratore, dell'età per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Procedura di ammissione al beneficio (art. 3)

- 3. Il datore di lavoro** invia alla **Direzione Territoriale del Lavoro** competente per territorio il contratto di lavoro a tempo parziale agevolato **per il rilascio**, entro cinque giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione del contratto, del **provvedimento di autorizzazione di accesso al beneficio**

Procedura di ammissione al beneficio (art. 3)

4. **Il datore di lavoro**, acquisito il provvedimento di autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o trascorsi inutilmente i cinque giorni lavorativi, **trasmette istanza telematica all'INPS**, contenente
- **il dato identificativo della certificazione al diritto**
 - **le informazioni relative al contratto di lavoro**
 - **le informazioni necessarie ad operare la stima dell'onere del beneficio**





Entro cinque giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione dell'istanza telematica **l'INPS ne comunica l'accoglimento o il rigetto**. L'accoglimento dell'istanza presuppone la sussistenza dei requisiti del lavoratore e la disponibilità, per ciascuna delle annualità in cui si estende la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato, delle risorse finanziarie.



Qualora dal monitoraggio delle domande di accesso comunicate dalle imprese e dai relativi oneri corrispondenti al riconoscimento della contribuzione figurativa, valutati anche in via prospettica, **risulti superato, anche per una sola annualità, il limite delle risorse, l'INPS respinge le domande** di accesso al beneficio per esaurimento delle risorse finanziarie riferite a quello specifico anno



Gli effetti del contratto decorrono dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento, da parte dell'INPS, dell'istanza



La contribuzione figurativa è accreditata dal primo giorno del mese successivo al perfezionamento del procedimento di cui al presente articolo



Il datore di lavoro comunica all'INPS e alla Direzione territoriale del lavoro la cessazione del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato



**IN ATTESA DI
PUBBLICAZIONE
SULLA GAZZETTA
UFFICIALE**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

APRILE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Decreto Interministeriale 15 marzo 2016
SU
detassazione del salario di produttività

Legge di stabilità n. 208/2015



Reintrodotta la detassazione sui premi di produttività erogati dai datori di lavoro privati, a valere dall'anno 2016 e per quelli successivi



rinvio ad un Decreto Interministeriale da emanare per l'individuazione dei criteri di valutazione/misurazione degli incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione

L'aliquota di tassazione agevolata viene confermata nel 10% in luogo dell'ordinaria aliquota IRPEF applicata ai redditi da lavoro dipendente



BENEFICIARI

(art. 1, c. 182-185, L. 208/2015)

«Titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al c. 182, a euro 50.000,00 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui allo stesso c. 182»



AMPLIATA
LA PLATEA

LIMITE

(art. 1, c. 182 L. 208/2015)

Somme detassabili entro il limite di importo di euro 2.000,00 lordi annui, salvo che il lavoratore non vi rinunci espressamente per iscritto (in tal caso si continuerà ad applicare l'aliquota ordinaria)

Limite ampliato a € 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro

PREMI DI RISULTATO

(art. 2)

Somme erogate in funzione di incrementi di
produttività, redditività, qualità, efficienza ed
innovazione



DEVONO AVERE AMMONTARE VARIABILE

Tali somme devono essere erogate in esecuzione di contratti collettivi di cui all'art. 51 D. Lgs. 81/2015



Contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA ovvero dalla RSU

CONDIZIONE ESSENZIALE PER L'APPLICAZIONE DELL'ALIQUOTA RIDOTTA

I contratti collettivi devono necessariamente essere depositati in via telematica presso le DTL competenti, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto (modello di cui all'allegato 1)

Il deposito telematico persegue l'intento di un più efficiente ed efficace sistema di monitoraggio ai fini della verifica della corretta applicazione dell'aliquota agevolata, intento oggi di difficile attuazione data la forma cartacea dei contratti depositati e il sistema di archiviazione non codificato (e spesso disorganizzato)

Nel caso di contratti collettivi non ancora depositati presso le DTL competenti, per poter accedere all'agevolazione fiscale il deposito dovrà avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del decreto

Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)

Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione DTL ▼
Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività Redditività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

- | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 1) Volume della produzione/n. dipendenti | <input type="checkbox"/> | 11) Modifiche ai regimi di orario | <input type="checkbox"/> |
| 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti | <input type="checkbox"/> | 12) rapporto costi effettivi/costi previsti | <input type="checkbox"/> |
| 3) MOL/VA di bilancio | <input type="checkbox"/> | 13) Riduzione assenteismo | <input type="checkbox"/> |
| 4) Indici di soddisfazione del cliente | <input type="checkbox"/> | 14) n. brevetti depositati | <input type="checkbox"/> |
| 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni | <input type="checkbox"/> | 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti | <input type="checkbox"/> |
| 6) Riduzione degli scarti di lavorazione | <input type="checkbox"/> | 16) Riduzione dei consumi energetici | <input type="checkbox"/> |
| 7) % di rispetto dei tempi di consegna | <input type="checkbox"/> | 17) Riduzione numero infortuni | <input type="checkbox"/> |
| 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori | <input type="checkbox"/> | 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz | <input type="checkbox"/> |
| 9) Modifiche organizzazione del lavoro | <input type="checkbox"/> | 19) Riduzione tempi di commessa | <input type="checkbox"/> |
| 10) Lavoro agile (smart working) | <input type="checkbox"/> | 20) Altro (indicare) | <input type="checkbox"/> |

Sezione 7 – Misure

- Il contratto prevede:
- Welfare aziendale
- Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto * **Seleziona**

Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto, in qualità di Dell'azienda Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....



(art. 2)

I contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività che possono essere:

- Aumento della produzione
- Risparmi dei fattori produttivi
- Miglioramento della qualità dei prodotti o processi

(art. 2)

gli incrementi di produttività possono essere ottenuti anche attraverso:

1. la riorganizzazione del normale orario di lavoro



**NO
STRAORDINARI**

(art. 2)

2. Ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro



**NO
STRAORDINARI**

(art. 2)

L'incremento deve essere valutato rispetto ad un periodo congruo definito anch'esso dalla contrattazione

L'incremento deve essere verificabile in modo obiettivo attraverso indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati dalla contrattazione

PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (art. 3)

Il decreto prevede che anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, distribuiti secondo quanto previsto dall'art. 2102 c.c., siano assoggettabili alla tassazione agevolata

COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI (art. 4)

Il decreto suggerisce modalità di attuazione del coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ad esempio con la formazione di gruppi di lavoro nei quali collaborino responsabili aziendali e lavoratori con finalità di miglioramento/innovazione di specifiche aree produttive

***NON VALGONO I GRUPPI DI SEMPLICE
CONSULTAZIONE/ADDESTRAMENTO/FORMAZIONE***

VOUCHER

(art. 6)

L'erogazione di beni, opere e servizi di cui all'art. 51, comma 3bis, del D.P.R. n. 917/1986 può avvenire anche con il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. Tali documenti non possono essere utilizzati da persone diverse del titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, opera prestazione o servizio per l'intero valore nominale e senza integrazioni a carico del titolare, eccezion fatta per i beni di cui all'ultimo periodo dell'art. 51, comma 2, che possono essere



Art. 51, c. 3bis, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

b) le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta ad euro 258,23, nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172 (abrogata);

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 50;

f) l'utilizzazione da parte dei lavoratori e dei familiari indicati nell'articolo 12 delle opere e dei servizi erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 ;

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali per borse di studio in favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per le fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

Art. 51, c. 3, ultimo periodo, D.P.R. n. 917/1986
Determinazione del reddito di lavoro dipendente

*Non concorre a formare il reddito il **valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23)**; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.*

VOUCHER (art. 6)

L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa non subisce variazioni rispetto alla prassi vigente.

EFFICACIA

(art. 7)

Le disposizioni di cui al decreto si applicano alle erogazioni del periodo di imposta 2016 e successivi.

Qualora si riferiscano a premi di risultato o partecipazione agli utili riferiti al 2015, il deposito del contratto deve avvenire, qualora non ancora effettuato, entro 30 giorni dalla data della pubblicazione del decreto nella Gazzetta Ufficiale, unitamente alla dichiarazione di conformità.

IN ATTESA DI
PUBBLICAZIONE
SULLA GAZZETTA
UFFICIALE