

# LAVORO: QUALI CONTRATTI ?

**DOTT.SSA SABRINA CHERUBINI**  
**Responsabile URP Direzione**  
**Territoriale del Lavoro di Ferrara**  
**Mercoledì 23 novembre 2016**

## La riforma del mercato del lavoro: cosa cambia a seguito dell'attuazione della Legge n. 183/2014 (Jobs Act)

- Riforma ammortizzatori sociali e collegamento con le politiche attive
- Semplificazione normativa e amministrativa
- Riorganizzazione dei servizi per l'impiego e dei servizi ispettivi
- Conciliazione lavoro-famiglia

## Gli otto decreti attuativi della riforma

D.lgs. n. 151 sulla  
c.d.  
«semplificazione»  
**14 settembre**

D.lgs. n. 22/15  
trattamento di  
disoccupazione  
(Naspi)  
**4 marzo**

D.lgs. n. 23/15  
nuova disc. dei  
licenziamenti  
**4 marzo**

D.lgs. n. 150/15  
Servizi per  
l'impiego (Anpal)  
**14 settembre**



D. lgs. n. 80/15  
conciliazione  
lavoro-famiglia  
**15 giugno**

D.lgs. n. 149/15  
unificazione dei  
servizi ispettivi  
**14 settembre**

D.lgs. n. 148/15  
Cassa integrazione  
e Fondo solidarietà  
**14 settembre**

D.lgs. n. 81/15  
c.d. «riordino  
contrattuale»  
**15 giugno**

## Le tutele in caso di disoccupazione

- **NASPI** Nuova assicurazione sociale per l'impiego, in sostituzione dell'ASpi introdotta dalla legge c.d. Fornero
- **Dis-Col** ammortizzatore sociale di 6 mesi dedicato ai collaboratori.  
In via sperimentale per l'anno 2015
- **Asdi** esaurito il godimento della NASpi, un'ulteriore forma di sostegno al reddito, elargita a lavoratori in «condizione economica di bisogno»

# Disoccupazione

**ASpl 2012**  
introdotta dalla c.d. Legge Fornero

**Nuova ASpl**

**Requisito:** 104 sett. di contr.

**Requisito: 13 sett.** di contributi nei **4 anni** precedenti; **30 giornate di lavoro** effettivo nei **dodici mesi** che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione  
Riconosciuta a chi si dimette per giusta causa

**Durata:**  
max 12 mesi per <55  
max 18 mesi per >55

**Durata:**  
Metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, fino a max 24 mesi

**Entità:**  
75% per 6 mesi, con riduz. del 15% ogni semestre

**Entità:**  
75% per 3 mesi, poi riduz. del 3% ogni mese

**Condizionalità:** perdita del trattamento in caso di rifiuto di offerta di lavoro congrua

**Condizionalità:** come 2012 + obbligo di partecipazione a iniziative di riqualificazione

### Circolare INPS 94/2015:

la NASpl è riconosciuta in caso di dimissioni che avvengano per giusta causa secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla **circolare n. 163 del 20 ottobre 2003** qualora motivate:

- dal mancato pagamento della retribuzione;
- dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- dal c.d. mobbing;
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art.2112 co.4 codice civile);
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

L'INPS richiede che il lavoratore dimessosi per giusta causa, corredi la domanda con una documentazione da cui risulti almeno la sua **volontà di "difendersi in giudizio"** nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (**allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex articolo 700 c.p.c., sentenze ecc.** contro il datore di lavoro, nonché **ogni altro documento idoneo**)

### QUANDO IL MANCATO PAGAMENTO RETRIBUZIONE CONFIGURA UNA GIUSTA CAUSA DI DIMISSIONI

Secondo la giurisprudenza:

Configura una giusta causa di dimissioni la **mancata corresponsione della retribuzione**, laddove “*assuma di per sé, ove non del tutto accidentale, o di breve durata, una particolare gravità*” e “*configuri in concreto grave inadempimento del datore di lavoro*” (Cass. civ., 13 gennaio 1989, n. 133, in *Mass. Giur. It.*, 1989). Dunque, per costituire giusta causa di dimissioni la mancata corresponsione della retribuzione deve essere **reiterata e non isolata** (Cass. civ., 23 maggio 1998, n. 5146, in *Mass. Giur. It.*, 1998)

## Compatibilita' NASpl con il rapporto di lavoro subordinato

Se si ha un rapporto di lavoro subordinato, il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (cioè 8.145 euro) si decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi

## I contenuti principali del decreto

- ampliamento dei congedi parentali per i genitori di figli fino a 12 anni d'età (con indennità fino al 6° anno di età del bambino)
- Possibilità di congedo parentale frazionato ad ore
- ampliamento dei permessi e aspettative per i genitori adottivi o affidatari
- estensione ad autonomi e parasubordinati di agevolazioni in caso di adozione e affido
- astensione fino a 3 mesi per le vittime di violenza di genere, per esigenze di protezione
- Incentivi ai datori di lavoro per favorire il telelavoro

# DECRETO RECANTE IL TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Un unico testo per la disciplina delle varie  
tipologie contrattuali

## CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

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

# Collaborazioni organizzate dal committente

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del **rapporto di lavoro subordinato** anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in **prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative** e le cui modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**

Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la **certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1.**

**La tipologia di rapporto, nota come "contratto a progetto", è venuta meno.**

**Le collaborazioni coordinate e continuative (senza progetto) restano possibili nei seguenti casi:**

- se sono previste da contratti collettivi, come nel caso dei collaboratori dei call center;
- per le professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione in appositi albi professionali;
- quelle prestate da componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e da partecipanti a collegi e commissioni;
- quelle prestate a favore di associazioni sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive e di enti riconosciuti dal CONI.

I requisiti negativi dello schema Jobs Act sono sintetizzabili in tre parole: **ripetitività, tempi e luoghi**

dal 25 giugno 2015 può essere utilizzata la prestazione occasionale come disposto dalla norma originaria, in vigore cioè prima della Legge Biagi, basata sull'art. 2222 del Codice Civile: contratto d'opera.

In questo caso resta esente da contribuzione previdenziale il collaboratore veramente «occasionale» con reddito non superiore a € 5000 nell'anno

## Il lavoro autonomo

Per l'art. 2222 del Codice Civile si ha un contratto d'opera, e quindi una prestazione di lavoro autonomo, quando il lavoratore si impegna a compiere un'opera o un servizio per conto di un committente, con lavoro proprio e senza vincoli di subordinazione

la **Legge di Stabilità 2016** contiene uno *Statuto dei lavoratori autonomi*: si tratta di un corposo capitolo della manovra che va dalle modifiche al Regime dei Minimi, alla possibilità per i professionisti di dedurre spese per la formazione fino a 10mila euro annui, all'ampliamento della maternità ai congedi parentali per le lavoratrici a partita IVA.

È a part-time il rapporto di lavoro (a termine o a tempo indeterminato) il cui orario di lavoro è inferiore all'orario a tempo pieno normale, individuato dal ccnl.

## Requisiti formali

- È richiesta la forma scritta ai fini della prova.
- È richiesta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della 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 di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

## Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

- È **supplementare la differenza con orario normale**  
I limiti di lavoro supplementare vengono stabiliti dal ccnl.  
In mancanza di previsione, il datore di lavoro può richiederlo entro il limite del 25% delle ore settimanali concordate.  
Il lavoratore può rifiutarsi per ragioni di lavoro/salute/ familiari e per necessità di formazione professionale
- È consentito lo svolgimento di **lavoro straordinario** (oltre l'orario normale previsto per il tempo pieno)
- Nei limiti previsti dal CCNL possono essere concordate **clausole elastiche** (variazione collocazione temporale opp. variazioni in aumento dell'orario) devono essere previste per iscritto e danno diritto a un preavviso al lavoratore di due giorni. Se non previste da CCNL: certificazione
- Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario non costituisce giustificato motivo di licenziamento
- Principio di non discriminazione: trattamento non meno favorevole di un tempo pieno di pari inquadramento

## Trasformazione del rapporto di lavoro

- 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.
- Su accordo delle parti risultante da atto scritto e' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- I lavoratori affetti da patologie oncologiche o altre gravi patologie degenerative hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro
- Quando è malato o affetto da handicap un familiare stretto o in caso di figli di età no superiore a 13 anni: è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto

ANCHE DETTO CONTRATTO A CHIAMATA

- È un contratto **subordinato** (a tempo indeterminato o a termine) in cui un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro privato per lo svolgimento di **prestazioni discontinue e intermittenti.**

Quando si può stipulare

- Sempre ammesso per lavoratori con meno di 24 anni (entro 25) e più di 55 anni
- nei casi previsti dai ccnl
- in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Come confermato **dall'Interpello n.10/2016** è ancora possibile riferirsi alle attività a carattere discontinuo della tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti

- **Salvo che nei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo** il contratto intermittente può essere concluso per un periodo non superiore a 400 giornate effettive in tre anni (il superamento comporta trasformazione in tempo pieno e ind.)
- Forma scritta
- Comunicazione preventiva della prestazione lavorativa con le modalità prescritte
- Indennità di disponibilità quando il lavoratore si impegna a rispondere alla chiamata del d.l. (almeno 1 giorno prima)
- Principio di non discriminazione

- Il contratto a termine tra uno stesso lavoratore e uno stesso datore di lavoro ha una **durata massima di 36 mesi** (durata complessiva comprensiva di proroghe e rinnovi)
- Arrivati a 36 mesi, è possibile stipulare un ulteriore contratto a termine di max 12 mesi presso la DTL.
- Se si superano i 36 mesi, si ha la trasformazione in contratto a tempo indeterminato

**Proroga:** il contratto prosegue senza interruzione

**Successione di contratti:** con interruzione di più di 10 gg o di 20 gg, a seconda della durata del contratto (fino a sei mesi o più)

Limite numerico: non più del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato

# Disciplina

- Forma scritta (no per contratti fino a 12 giorni)
- È prorogabile fino a 5 volte nei 36 mesi
- Se il contratto prosegue oltre il termine fino a 30/50 gg (contratto fino a/oltre 6 mesi) spetta una maggiorazione. Se prosegue ancora si converte in tempo indeterminato
- Non ricadono in questa disciplina i contratti a termine stagionali e altri casi previsti dai contratti collettivi.

- Per contratti a termine superiori a 6 mesi spetta il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato
- Diritto di precedenza anche per gli stagionali
- Principio di non discriminazione (stesso trattamento economico e normativo dei contratti a tempo indeterminato nell'impresa che siano comparabili)

La peculiarità del contratto è la **causa del contratto** che è finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani

È un **contratto a tempo indeterminato** con una durata minima di sei mesi (salvo le ipotesi di apprendistato a tempo determinato per attività stagionali previste da ccnl). Al termine del periodo formativo le parti possono recedere liberamente ai sensi dell'art. 2118, con l'onere del preavviso. Se non viene esercitato il recesso il contratto continua a tempo indeterminato.

## Tre tipologie:

- Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale
- Apprendistato professionalizzante
- Apprendistato di alta formazione e ricerca

Forma scritta – è parte integrante del contratto il piano formativo individuale

## Un contratto incentivato

### o Incentivi contributivi

I datori di lavoro usufruiscono della decontribuzione per tutta la durata dell'apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene **riconosciuta anche per i dodici mesi successivi**

### o Incentivi economici e retributivi

Il **D.Lgs 81/2015** permette di assumere l'apprendista inquadrandolo fino a **due livelli inferiori** rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, in base alle modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello interconfederale o nazionale.

È sempre la contrattazione collettiva a stabilire, poi, le regole di avanzamento retributivo.

In maniera alternativa rispetto al sotto inquadramento, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in **misura percentuale** e in modo graduale all'anzianità di servizio

# APPRENDISTATO

## Tipologia di apprendistato e durata

### Per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Non superiore a:

- 3 anni
- 4 anni in caso di diploma professionale quadriennale

### Professionalizzante

Non superiore a:

- 3 anni
- 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva

### Di alta formazione e di ricerca

Definita dalle Regioni con parti sociali e Università

## Età dell'apprendista

Dai 15 anni compiuti e fino al compimento dei 25 anni

Tra i 18 e i 29 anni

Tra i 18 e i 29 anni

# APPRENDISTATO

| Tipologia di apprendistato                    | Caratteristiche e finalità  |   |
|---|---|---|
| <p><b>Per l'istruzione secondaria</b></p>     | <p>- per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• coniuga la formazione in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione</li> <li>• Finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico</li> </ul> |
|   | <p>- per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, <u>di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici</u> utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore</p>   | <p>Rivolto ai giovani:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore</li> <li>- frequentanti il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, c. 5, DPR 87/2010),</li> </ul>   |
| <p><b>Professionalizzante</b></p>             | <p>Conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</p>   |   |
| <p><b>Di alta formazione e di ricerca</b></p> | <p>Conseguimento di: - titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca - diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art. 7 DPCM 25 gennaio 2008) • Attività di ricerca • Svolgimento del <u>praticantato</u> per l'accesso alle professioni per le quali è prevista l'iscrizione all'Albo</p> |   |

## Una disciplina complessa: tra potestà legislativa dello Stato e della Regione

- La Regione ha recepito il decreto con la **Delibera di GR n. 963 del 21/06/2016** che approva uno schema di protocollo d'intesa tra Regione Emilia-Romagna, Ufficio Scolastico Regionale, Università, Fondazioni ITS e parti sociali sulla disciplina di attuazione dell'apprendistato.
- Dopo la firma del protocollo del 14 luglio 2016, la Regione individuerà le modalità con cui rendere disponibile l'offerta formativa.

**In Emilia-Romagna è possibile attivare le seguenti tipologie di apprendistato:**

## **Apprendistato per la qualifica.....**

- Appr. per la qualifica e il diploma professionale
- Appr. per il diploma di istruzione secondaria sup.
- Appr. per il certificato di specializzazione tecnica sup. (IFTS)

## **Apprendistato professionalizzante**

- Appr. professionalizzante

## **Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

- Appr. per il diploma di Istruzione Tecnica Superiore (ITS)
- Appr. per la laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico
- Appr. per il master di I e di II livello
- Appr. per il dottorato di ricerca
- Appr. per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
- Appr. per attività di ricerca

## Disciplina generale

- E' stipulato in forma scritta ai fini della prova.
- Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva

## Rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione

## Apprendistato professionalizzante per i percettori di trattamento di disoccupazione

- Al fine di consentire la riqualificazione professionale dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, è possibile assumere i predetti senza limiti d'età
- In questo caso tuttavia si applicano le regole generali in tema di licenziamenti individuali (necessario un GMO o un GMS)

# TIROCINI

La Regione disciplina le seguenti **tipologie di tirocinio extracurricolare**, con caratteristiche, durata e destinatari diversi:

- A) **tirocinio formativo e di orientamento**, rivolto a chi ha conseguito un titolo studio da non più di 12 mesi;
- B) **tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro**, rivolto a inoccupati, disoccupati, persone in mobilità;
- C) **tirocinio per persone con disabilità e in condizione di svantaggio**;
- D) **tirocinio finalizzato all'inclusione sociale**,

La legge regionale prevede che in Emilia-Romagna ai tirocinanti sia attribuita un'indennità di almeno 450 euro al mese.

# TIROCINI

- I tirocini devono essere regolati da un'apposita **convenzione**, stipulata tra il **soggetto che ospiterà il tirocinante** (un datore di lavoro pubblico o privato) e un **soggetto promotore** (ad esempio un ente di formazione, una scuola, un'università, un Centro per l'impiego), garante della regolarità e della qualità del percorso.
- **Dal 16 marzo 2015** compilazione, firma e invio di convenzione e progetto si svolgono interamente **online**, sull'apposita **piattaforma dedicata ai tirocini nel portale Lavoro per Te**.

## A CHI RIVOLGERSI:

- **TIROCINI**

[InfoTirociniLavoro@Regione.Emilia-Romagna.it](mailto:InfoTirociniLavoro@Regione.Emilia-Romagna.it)

- **TIROCINI PER L'INCLUSIONE SOCIALE (TIPOLOGIA D)**

[tirocinioinclusivo@regione.emilia-romagna.it](mailto:tirocinioinclusivo@regione.emilia-romagna.it)

- È un contratto complesso che vede due contratti, uno di lavoro e l'altro commerciale, e tre soggetti coinvolti:
- un'agenzia di somministrazione (datore di lavoro)
- un lavoratore somministrato
- un utilizzatore (che utilizza le prestazioni, ma non è il datore di lavoro)

Può effettuare somministrazione di lavoratori soltanto un'Agenzia allo scopo autorizzata

- Forma scritta
- Il rapporto di lavoro tra lavoratore e agenzia può essere a termine oppure a tempo indeterminato (in questo caso è prevista una indennità di disponibilità)
- Condizioni complessivamente non inferiori ai dipendenti dell'utilizzatore
- Solidarietà dell'utilizzatore per i crediti retributivi e i trattamenti previdenziali
- Il potere direttivo è in capo all'utilizzatore, il potere disciplinare in capo al somministratore
- **Se la somministrazione è irregolare si può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore.**

Il contratto di appalto, *stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 c.c.*, **si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore**, che puo' anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonche' per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

In caso di appalto di opere o di servizi, **il committente imprenditore o datore di lavoro e' obbligato in solido con l'appaltatore**, nonche' con ciascuno degli eventuali subappaltatori **entro il limite di due anni** dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori **i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonche' i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto**

Il d.lgs n. 276 dunque non dice cosa è l'appalto, non ne detta la disciplina ma ne chiarisce la differenza rispetto alla somministrazione di manodopera e fissa alcune regole relative al rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti dall'appaltatore.

Nella **somministrazione** il soggetto titolare del contratto **NON esercita il potere organizzativo e direttivo** sui lavoratori,

laddove **nell'appalto** l'esercizio del potere direttivo è assunto a **elemento che caratterizza la liceità** dell'operazione



**l'appalto si configura come un contratto "di risultato" caratterizzato dai seguenti elementi identificativi:**

- ✦ realizzazione del risultato (un'opera o un servizio) nell'interesse esclusivo o comunque del tutto prevalente di un altro soggetto
- ✦ con organizzazione di mezzi propri necessari (organizzazione imprenditoriale e proprio personale dipendente)
- ✦ con assunzione di rischio proprio in capo all'appaltatore

## GLI INDICI ELABORATI DALLA GIURISPRUDENZA PER INDIVIDUARE I FENOMENI DI PSEUDO-APPALTO

1. mancanza in capo all'appaltatore della qualifica di imprenditore, o meglio di un'organizzazione (tecnica ed economica) di tipo imprenditoriale;
2. mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore;
3. impiego di capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante;
4. la natura delle prestazioni svolte esula da quelle dell'appalto, afferendo a mansioni tipiche dei dipendenti del committente;
5. corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non riguardo all'opera compiuta o al servizio eseguito, ovvero corresponsione della retribuzione direttamente da parte del committente.

## ( art. 9 , D.L. n. 76/2013 , conv. L. n. 99/2013 )

Le disposizioni dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, trovano applicazione anche in relazione ai compensi ed obblighi di natura previdenziale e assicurativa dei lavoratori impiegati con contratti di ***lavoro autonomo***.

Le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni.

Le deroghe previste dai contratti collettivi hanno effetto con esclusivo riferimento alle *retribuzioni*, senza alcun effetto in relazione agli obblighi contributivi ed assicurativi.

# Appalto illecito

- 3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo

## ANCHE DETTO A VOUCHER

- Sono prestazioni lavorative compensate con voucher che prevedono una percentuale di partecipazione agli oneri previdenziali e assicurativi (INPS e INAIL)
- Il valore **netto** del voucher da 10 euro nominali è **pari a 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione,**
- **Il limite economico** per lavoratore è di **7.000 euro** netti per anno civile
- Nel caso di **committenti imprenditori e professionisti:** limite di **2.000 euro** netti per ciascun imprenditore o professionista.
- In agricoltura possono essere svolte da pensionati e giovani con meno di 25 anni che seguono un percorso di studio.
- **È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito di appalti di opere e servizi**

- Di volta in volta l'utilizzatore deve comunicare i dati del lavoratore
- Il buono comprende contributi e premi assicurativi in percentuale e deve essere acquistato con modalità telematiche dai committenti imprenditori e dai professionisti
- Tracciabilità del voucher: i committenti imprenditori o professionisti sono tenuti a comunicare, prima dell'inizio dell'attività lavorativa e con modalità telematiche, i dati anagrafici e il cf del lavoratore

- Con il **Decreto Legislativo n. 185/2016** è stata prevista una nuova comunicazione obbligatoria, da inviare almeno 60 minuti prima dell'utilizzo dei buoni lavoro e una specifica sanzione amministrativa che va da 400 euro a 2400 euro per ogni rapporto di lavoro non comunicato
- Con la **circolare n. 1 del 17 ottobre 2016**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le indicazioni operative sull'utilizzo del lavoro accessorio, precisandone anche le modalità operative e individuando gli indirizzi di posta elettronica delle proprie sedi territoriali per l'invio delle comunicazioni relative all'inizio della prestazione lavorativa.

## Voucher e ammortizzatori sociali

- Prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese 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.
- **Circolare INPS 170/2015**
- Naspi e Cig sono cumulabili con il lavoro accessorio nei limiti dei 3.000 euro per anno civile, superato il quale e fino a 7.000 occorre darne comunicazione all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio.
- La Naspi sarà ridotta di un importo pari all'80% del compenso.

<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavoro-accessorio.aspx>

The screenshot shows the header of the cliclavoro website. The logo 'cliclavoro' is in orange and blue, with a hand icon pointing to the 'o'. To the right, it says 'Portale Unico della Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro'. Below the logo is a navigation menu with five items: 'Area riservata', 'Cittadini', 'Aziende', 'Operatori', and 'E-learn'. Below the menu is a breadcrumb trail: a home icon followed by '> [Norme e Contratti](#) > [Contratti](#) > Lavoro accessorio'. Below the breadcrumb trail are two highlighted menu items: 'Norme e Contratti' (grey background) and 'Contratti' (magenta background). To the right of these items, the text 'Lavoro accessorio' and 'Con lavoro accessorio' are displayed.

**cliclavoro** Portale Unico della Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro

Area riservata    Cittadini    Aziende    Operatori    E-learn

> [Norme e Contratti](#) > [Contratti](#) > Lavoro accessorio

**Norme e Contratti**    **Lavoro accessorio**

**Contratti**    **Con lavoro accessorio**

- **Art. 410c.p.c. – (Tentativo di conciliazione)** Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 **può** promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione **presso la commissione di conciliazione** individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
- Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro.

## **Gli strumenti ispettivi previsti dal Dlgs. 124/2004:**

- **la conciliazione monocratica**  
precede l'attività ispettiva in senso stretto
- **la diffida accertativa**  
è adottata al termine dell'attività ispettiva,  
quando è accertato un credito certo ed  
esigibile

Al fine di **ridurre il contenzioso** in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo.

# Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

"

## Art. 76 - Organi di certificazione

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

## COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

### 5 componenti di diritto aventi potere decisionale

- il dirigente della DPL
- due funzionari addetti al servizio politiche
- un rappresentante dell'INPS
- un rappresentante dell'INAIL

### componenti a titolo consultivo

- un rappresentante dell' Agenzia delle Entrate
- un rappresentante del consiglio provinciale degli ordini professionali dei soggetti di cui all'art. 1 della l. 12/1979

**La commissione opera secondo un proprio regolamento interno**

## L'ISTANZA

La procedura di certificazione e' **volontaria** e consegue obbligatoriamente a una istanza delle parti del contratto di lavoro

l'istanza comune deve essere presentata in bollo alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore

ad essa **va allegato il contratto** che si intende certificare e deve essere espressamente indicato a **quali effetti** civili, amministrativi, previdenziali o fiscali si chiede la certificazione

qualora nell'istanza non siano espressamente indicati gli effetti di cui all'art. 3, comma 3, D.M. 21 luglio 2004, l'istanza deve ritenersi improcedibile

## IL PROCEDIMENTO

Sulla base degli atti e dei documenti presentati, la commissione verifica la correttezza del contratto scelto dalle parti e, ove si renda necessario, propone eventuali modifiche e integrazioni.

**La commissione presta attività di consulenza e assistenza** sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale, sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro (Art. 81 d.lgs.276/03 *attività di consulenza e assistenza alle parti*)

Le parti devono presentarsi personalmente dinanzi alla commissione. L'audizione ha per oggetto l'assunzione di informazioni sui fatti e sugli elementi dedotti o da dedurre nel contratto di lavoro di cui si chiede la certificazione.

## PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE

- L'atto di certificazione ha natura di provvedimento amministrativo. Deve essere motivato e contenere l'indicazione dei rimedi esperibili avverso di esso, del termine, nonché delle autorità cui è possibile ricorrere, ai sensi dell'art. 80 del d.lgs. 276/03
- Il provvedimento di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.
- Il provvedimento viene sottoscritto dai componenti di diritto della commissione

## EFFETTI DELLA CERTIFICAZIONE

### ART. 79

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Uno degli effetti rilevanti della validazione del contratto risiede in primo luogo nel rendere **opponibile in via amministrativa il medesimo a quelle "autorità pubbliche"** (Inps, Agenzia delle entrate ecc) che potrebbero essere **interessate a rivendicare una diversa prospettazione della relazione lavorativa** corrente tra datore di lavoro e prestatore.

# LA CERTIFICAZIONE DOPO IL JOBS ACT

Dlgs 81/2015 individua nuovi casi nei quali è obbligatorio o consigliabile rivolgersi alle commissioni di conciliazione.

E' obbligatorio:

- quando si voglia evitare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- quando sia necessario un accordo per modificare le mansioni, la categoria, il livello di inquadramento e la retribuzione del dipendente;
- quando, nell'ambito di un contratto part time, si voglia stipulare la clausola elastica e questa non sia disciplinata da parte del contratto collettivo;
- quando – dopo aver licenziato un lavoratore nel regime delle tutele crescenti – si voglia procedere con l'offerta di conciliazione.

## Certificazione dei contratti e patto di demansionamento

- Il patto di demansionamento consiste in un accordo individuale che ha lo scopo di modificare alcuni aspetti del rapporto di lavoro quali mansioni, categoria, livello e relativa retribuzione al fine di garantire al lavoratore *la conservazione dell'occupazione ed anche la possibilità di acquisire una diversa professionalità* più idonea alle esigenze aziendali e personali.

# Le clausole elastiche del part time

- Dopo le ultime modifiche apportate dal Jobs Act al contratto part-time è possibile intervenire per stipulare clausole elastiche anche se non disciplinate dal contratto collettivo.
- Possibilità del datore di lavoro di modificare l'orario stabilito nell'accordo individuale part-time: **l'accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore** deve essere sottoscritto presso una sede di certificazione dei contratti di lavoro.

# La certificazione delle *nuove collaborazioni*

L'abrogazione del contratto a progetto dall'1.1.16 prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che:

- rappresentano prestazioni di lavoro personali e continuative
- le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (anche orari e luogo di lavoro).

Le parti possono richiedere alle Commissioni di certificare la genuinità della collaborazione e quindi l'assenza dei requisiti che invaliderebbero l'autonomia del rapporto di lavoro:

- libera gestione dei tempi di lavoro;
- indipendenza dal luogo di lavoro;
- carattere non personale e non continuativo delle prestazioni (etero-organizzazione).

Anche gli accordi per le regolarizzazioni di rapporti di collaborazioni a progetto e di soggetti titolari di partita IVA potranno essere siglati presso le commissioni di certificazione.

ARRIVEDERCI !

**Orario sportello  
URP/ISPETTORE DI TURNO**

|            | Lunedì        | Martedì        | Mercoledì     | Giovedì        | Venerdì       |
|------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| Mattina    | 9.00<br>13.00 | 9.00<br>13.00  | 9.00<br>13.00 | 9.00<br>13.00  | 9.00<br>13.00 |
| Pomeriggio |               | 14.45<br>15.45 |               | 14.45<br>15.45 |               |