



DIRITTO DEL LAVORO

CORSO LAUREA IN ECONOMIA E COMMERCIO

ANNO ACCADEMICO 2021/2022

MATERIALE DIDATTICO

Prof. Francesco Bacchini

(aggiornato a cura di A. D'Amore e C. Pugnoli)

LEZIONE 5

La forma comune di rapporto di lavoro. Il contratto a tempo parziale. Il contratto di lavoro intermittente. Il contratto a tempo determinato. L'apprendistato. Il tirocinio di orientamento e formazione o stage. Il libretto famiglia e il contratto di prestazione occasionale.

LA FORMA CONTRATTUALE COMUNE

Art. 1, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Le ragioni di un'affermazione di principio o di uno slogan

L'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015 recita: «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

Il c.d. «codice dei contratti di lavoro» si apre con una dichiarazione che, ben lungi dall'essere un precetto, rappresenta, più che altro, un'affermazione di principio (o una speranza?): nonostante la «liberalizzazione» del contratto a tempo determinato, acausale fino all'avvento del decreto dignità, la forma contrattuale comune della subordinazione lavorativa resta, ancora, quella a tempo indeterminato.

O, forse, a ben vedere, quell'affermazione potrebbe rappresentare, piuttosto, uno «slogan», una réclame normativa.

Slogan (o réclame), invero, incompleto giacché ciò che segue, ossia gli articoli da 4 a 50 del d.lgs. n. 81/2015, contengono, per l'appunto, la disciplina delle tipologie contrattuali che dalla forma «comune» o «standard» o «tipica» della subordinazione lavorativa si discostano in ragione dell'assenza di uno o più dei suoi elementi caratterizzanti (espliciti o impliciti): durata indeterminata (contratto di lavoro a tempo determinato), orario pieno (contratto di lavoro a tempo parziale), prestazione continuativa (contratto di lavoro intermittente) e abituale (contratto di lavoro accessorio, poi abrogato e sostituito dal «libretto famiglia» e dal «PrestO», ossia il contratto di prestazione occasionale ex art. 54-bis d.l. n. 50/2017, conv. l. n. 96/2017), stipulazione bilaterale diretta (somministrazione di lavoro), causa omogenea = prestazione lavorativa versus retribuzione (contratto di apprendistato a causa mista = prestazione + apprendimento versus retribuzione + formazione).

Lavoro a orario ridotto e flessibile

Capo II

D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME

Artt. 4-12 D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

EVOLUZIONE NORMATIVA

La disciplina del contratto di lavoro part-time ha subito negli anni molte modifiche. Previsto per la prima volta all'art. 5 della L. n. 863/1984, il part-time trova compiuta regolamentazione con il D.lgs. n. 61/2000 (recepimento della Direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro dei sindacati europei sul lavoro a tempo parziale).

Viene successivamente novellato dal D.lgs. n. 100/2001, dall'art. 46 del D.lgs. n. 276/2003, dall'art. 1, co. 44, della L. n. 247/2007 e dall'art. 22, co. 4, della L. n. 183/2011 ed anche, limitatamente, dalla L. n. 92/2012.

La disciplina viene interamente novellata dal D.lgs. n. 81/2015, artt. 4-12.

Oggi si assiste ad un incremento del part-time (c.d. part-time involontario): i lavoratori vengono assunti forzatamente a tempo parziale e non a tempo pieno per ridurre il costo del lavoro.

ELEMENTI _1

- ❑ Definizione: *«Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. n. 66/2003, o a tempo parziale».*
- ❑ Forma: scritta ai fini della prova (in mancanza, rapporto a tempo pieno).
- ❑ Tipologie: indicazione puntuale della durata della prestazione e della collocazione temporale dell'orario con riferimento a giorno, settimana, mese, anno (se articolazione su turni, è possibile farvi rinvio).
- ❑ Sanzioni (su domanda del lavoratore):
 - ✓ in difetto di prova stipulazione a tempo parziale: a) sussistenza tempo pieno; b) diritto retribuzione e contribuzione;
 - ✓ in difetto di determinazione durata della prestazione: a) sussistenza tempo pieno; b) diritto retribuzione e contribuzione; c) risarcimento del danno;
 - ✓ in caso di omissione collocazione temporale: a) determinazione modalità temporali; b) diritto retribuzione e contribuzione; c) risarcimento del danno.

ELEMENTI _2

- ❑ Principio di non discriminazione: stesso trattamento economico e normativo del full-time ma riproporzionato in ragione della diminuzione dell'orario (c.d. principio del «pro rata temporis»).

- ❑ Trasformazione:
 - ✓ possibile su accordo delle parti (atto scritto) da tempo pieno a tempo parziale;
 - ✓ diritto di precedenza: se il contratto è stato trasformato da tempo pieno e a tempo parziale, il lavoratore ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno;
 - ✓ il rifiuto del lavoratore di trasformare il contratto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento;
 - ✓ informativa interna: obbligo di informare i lavoratori a tempo pieno di eventuali assunzioni a termine (e di tenere in considerazione le eventuali domande di trasformazione).

ELEMENTI_3

- ❑ Lavoro straordinario: è consentito.

- ❑ Lavoro supplementare: lavoro svolto oltre l'orario part-time, entro i limiti dell'orario normale:
 - ✓ in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate (salvo diverse disposizioni CCNL);
 - ✓ con maggiorazione della retribuzione del 15% (salvo diverse disposizioni CCNL);
 - ✓ rifiuto del lavoratore solo se motivato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di formazione professionale.

ELEMENTI _4

- Clausole elastiche (art. 6 D. Lgs. 81/2015): variazione della collocazione temporale o variazione in aumento della durata della prestazione:
 - ✓ concordate per iscritto tra le parti (a pena di nullità);
 - ✓ ipotesi previste dal CCNL (in assenza possibilità di pattuizione di fronte alle commissioni di certificazione);
 - ✓ il rifiuto alla variazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento;
 - ✓ il consenso, ove prestato, non è revocabile salvo casi eccezionali: patologie oncologiche, maternità/paternità, studente lavoratore;
 - ✓ preavviso di 2 giorni con diritto a specifiche compensazioni (salvo diverse disposizioni CCNL);
 - ✓ aumento non superiore al limite del 25% della normale prestazione annua (salvo diverse disposizioni CCNL);
 - ✓ maggiorazione del 15% della retribuzione (salvo diverse disposizioni CCNL).

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Artt. 13-18 D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

EVOLUZIONE NORMATIVA

Tipizzato per la prima volta dal D.lgs. n. 276/2003 (attuazione Legge delega n. 30/2003), il contratto di lavoro intermittente a chiamata («job on call») è stato oggetto di varie modifiche volte a limitarne o ampliarne l'utilizzabilità a seconda degli schieramenti governativi e parlamentari.

La disciplina viene interamente novellata dal D.lgs. n. 81/2015, artt. 13-18.

CARATTERISTICA →

Rispetto al contratto social-tipico standard di lavoro subordinato il lavoro intermittente si caratterizza per l'assenza di continuità della prestazione lavorativa che viene eseguita su richiesta e necessità del datore di lavoro.

ELEMENTI _1

- ❑ *Definizione: «il 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 CCNL, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di CCNL, i casi di utilizzo sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali».*
- ❑ *Ammissibilità limitata: ammesso per esigenze individuate dai CCNL o, in mancanza, da D.M.; in ogni caso, può essere concluso con soggetti con meno di 24 anni (entro il 25°) o con più di 55 anni.*
- ❑ *Periodo: massimo 400 giornate di effettivo lavoro in 3 anni solari (esclusi i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo).*
- ❑ *Sanzione in caso di superamento: trasformazione in contratto a tempo pieno e indeterminato.*

ELEMENTI _2

- ❑ Forma: scritta ai fini della prova.
- ❑ Elementi da provare: durata e ipotesi oggettive o soggettive che ne consentono la stipulazione; luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del preavviso di chiamata; trattamento economico e normativo; forma e modalità di richiesta della prestazione; tempi e modalità di pagamento; misure sicurezza lavoro.
- ❑ Principio di non discriminazione: trattamento economico e normativo riparametrato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.
- ❑ Divieti: sostituzione lavoratori in sciopero; licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti o presso unità produttive in cui sia operante una sospensione o riduzione dell'orario in regime di CIG; mancanza di specifica valutazione rischi lavorativi.
- ❑ Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve comunicare la durata all'ITL competente per territorio, mediante sms o posta elettronica (sanzione amministrativa da 400 a 2.400€ per ciascun lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione).

ELEMENTI _3

- ❑ Tipologie: con o senza obbligo di risposta alle chiamate.
- ❑ Trattamento: in mancanza di lavoro nessun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità nel caso di obbligo di risposta.
- ❑ Indennità di disponibilità: la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai CCNL ma importo non inferiore a quello fissato con DM (esclusa dal computo di ogni istituto di legge o CCNL, assoggettata a contribuzione previdenziale). L'indennità è pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL, per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la propria presenza a chiamata.
- ❑ Obbligo di risposta alle chiamate: informazione tempestiva del lavoratore al datore in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata con comunicazione della durata dell'impedimento; nel periodo non matura il diritto all'indennità; in difetto di comunicazione, perdita del diritto all'indennità per 15 giorni.
- ❑ Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire giustificato motivo di licenziamento.

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (anche detto A TERMINE)

Artt. 19-29 D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

EVOLUZIONE NORMATIVA _1

L'esigenza di prevedere un termine al contratto di lavoro subordinato naturalmente reputato a tempo indeterminato (art. 1, d.lgs. n. 81/2015), era già presente nell'originaria formulazione del c.c. all'art. 2097. Tale norma venne abrogata dall'art. 9, L. 18 aprile 1962, n. 230, che ha rappresentato, con varie modifiche, la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato fino al D.lgs. n. 368/2001.

L'apposizione del termine, in forma scritta *ad substantiam*, era possibile solo in presenza di fattispecie causali tassativamente individuate dalla legge, con la facoltà, per la contrattazione collettiva di ampliarle entro certi limiti.

Con il D.lgs. n. 368/2001 (attuazione della Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), al posto delle fattispecie predeterminate dal legislatore e dalla contrattazione collettiva, subentra il c.d. «causalone»: il termine al contratto di lavoro subordinato, non più reputato naturalmente a tempo indeterminato, poteva essere apposto a fronte di 4 grandi causali - tecniche, organizzative, produttive o sostitutive - che dovevano venire dettagliate nel contratto.

EVOLUZIONE NORMATIVA _2

L'eccessiva precarizzazione del lavoro - conseguenza di un uso spesso fraudolento del termine - ha portato, con la l. n. 247/2007, alla statuizione di un tetto massimo alla durata complessiva del contratto di lavoro a tempo determinato, 36 mesi, fra il singolo lavoratore ed il datore di lavoro, mantenendo invariata la disciplina del «causalone».

La legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) ha previsto la «acausalità» dell'apposizione del termine per il primo contratto a tempo determinato della durata di massimo 12 mesi; la l. n. 99 del 2013, che converte, con modificazioni, il d.l. 28 giugno 2013, n. 76, sancisce la possibilità da parte della contrattazione collettiva di prevedere fattispecie di acausalità del contratto a tempo determinato per una durata maggiore di 12 mesi con possibilità di una sola proroga.

La disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato viene interamente modificata dal d.l. n. 34/2014, poi convertito nella l. n. 78/2014, con cui si sancisce, in particolare, che per apporre il termine al contratto di lavoro subordinato non è più necessaria una causale e che, per un massimo di 36 mesi, il singolo lavoratore e il datore di lavoro possono prorogarlo fino a 5 volte e rinnovarlo liberamente.

Tale regolamentazione viene trasfusa nel Capo III agli artt. 19-29 del d.lgs. n. 81/2015, attuazione della legge delega n. 183/2014, meglio nota come «Jobs Act»; la disciplina del contratto a termine è stata poi ulteriormente modificata dal Decreto Dignità D.L. 87/2018, convertito poi in L. 96/2018.

EVOLUZIONE NORMATIVA _3

IPSOA [Quotidiano](#)

L'EDITORIALE DI FRANCESCO BACCHINI- 15 SETTEMBRE 2018 ORE 06:00

Contratti a termine: una riforma da “amarcord”?

Francesco Bacchini - Professore di Diritto del lavoro presso l'Università di Milano-Bicocca

La riforma del contratto di lavoro a termine ad opera del decreto Dignità parte dal vecchio assioma: precariato uguale liberalizzazione del termine da apporre al contratto di lavoro subordinato. Ma, in Italia, c'è un'emergenza del lavoro a termine (e, quindi, precario e “indegno”)? La comparazione dei nostri dati occupazionali con i dati europei permette di rispondere in modo negativo. Il lavoro a tempo determinato rappresenta, infatti, una costante fisiologica e necessaria in un mercato del lavoro sempre più bisognoso di iniezioni di flessibilità occupazionale. Insomma, una riforma che non s'aveva (proprio) da fare...

ELEMENTI _1

- ❑ Contratto senza obbligo di causale (giustificazione) ma solo per i primi 12 mesi. Per apporre un termine maggiore che, comunque, non può oltrepassare i 24 mesi, così come per prorogare (fino a 4 volte) un contratto eccedente i 12 mesi o per qualsiasi rinnovo, è, invece, necessaria (tranne che per le attività stagionali) la presenza di almeno una delle seguenti condizioni giustificative:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
 - esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
 - specifiche, previste dai contratti collettivi, e solo sino al 30.09.2022 (cfr. art. 41 bis DL 73/2021 conv. In L. 106/2021)

- ❑ Apposizione del termine priva di effetto se non risulta da atto scritto (fanno eccezione i rapporti di durata fino a 12 giorni per i quali la scrittura non è richiesta) da comunicare al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

- ❑ Durata massima 24 mesi (comprensiva periodi missione somministrazione a termine) (sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi)
 (Possibile ulteriore contratto massimo 12 mesi con individuazione della causale, rispetto dello stop and go e con firma davanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro).
 Sanzione: la violazione dei vincoli di rinnovo (sempre) e proroga (oltre i 12 mesi) nel rispetto delle causali, determina la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, presumibilmente dal rinnovo o dalla proroga ingiustificati. Se manca il rispetto delle causali nella stipulazione a termine superiore a 12 mesi il contratto si trasforma a tempo indeterminato dal superamento del 12esimo mese.

- ❑ Proroghe e rinnovi: 4 proroghe, rinnovi senza limite.
 Sanzione: trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla 5° proroga.

- ❑ *Stop and go*: riassunzione con interruzione di 10 (1° contratto fino a 6 mesi) o 20 giorni (1° contratto oltre 6 mesi).
 Sanzione: trasformazione del 2° contratto in contratto a tempo indeterminato.

- ❑ Continuazione oltre la scadenza: massimo 30 giorni (contratto fino a 6 mesi) o 50 giorni (contratto oltre 6 mesi) con maggiorazione retribuzione del 20% per 10 giorni e 40% oltre.
 Sanzione: trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza.

ELEMENTI _2

- Numero complessivo lavoratori a termine: massimo 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (salvo diversa disposizione dei contratti collettivi).
 L'art. 23 (limite quantitativo del 20% delle assunzioni a termine rispetto ai lavoratori stabili) sancisce una soglia unitaria massima di lavoratori assumibili a termine e in somministrazione a tempo determinato (presumibilmente ripartibile in modo discrezionale, ma entro i limiti previsti dalla contrattazione collettiva) che non può eccedere il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto (con il solito arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5).
- Esenzione al limite: sostituzione di lavoratori assenti; avvio nuove attività; attività stagionali; specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; lavoratori di età superiore a 50 anni
 Sanzione amministrativa: 20% per 1° lavoratore e 50% dal 2° lavoratore della retribuzione.
- Divieti apposizione del termine: sostituzione lavoratori in sciopero; licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti; sospensione lavoro o riduzione di orario in cassa integrazione; mancata valutazione dei rischi lavorativi.
- Diritti di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato: lavoratore con periodo di lavoro superiore a 6 mesi, entro i successivi 12 mesi, per le stesse mansioni (richiamato nell'atto scritto e manifestato per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione).
- Principio di non discriminazione: trattamento economico e normativo = ai lavoratori a tempo indeterminato in proporzione al lavoro prestato.

ELEMENTI_3

- ❑ Esclusioni/ Discipline specifiche: i contratti di lavoro con i dirigenti non possono avere durata superiore a 5 anni, salvo il diritto del dirigente di recedere (ex art. 2118 c.c.) una volta trascorso il triennio.

DISCIPLINA TEMPORANEA EMERGENZA PANDEMICA

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 e in deroga alla normativa vigente, sino al 31.12.2021 è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza della causale. Resta ferma la durata massima complessiva di 24 mesi. Ai fini dell'applicazione di tale disposizione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenute prima del 23.03.2021 (art. 93 DL 34/2020 conv. In L. 77/2020; art. 17 DL 41/2021 conv. In L. 69/2021).

A partire dal 25 luglio 2021, data di entrata in vigore della Legge n. 106/2021 (di conversione del decreto legge n.73/2021 "decreto sostegni bis"), si aggiungono alle causali legali già introdotte dal Decreto Dignità, quelle che fanno riferimento a "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi", fino al 30 settembre 2022. (si veda in proposito articolo IPSOA Quotidiano "Contratti di lavoro a termine: causali dei contratti collettivi fino a settembre 2022")

APPRENDISTATO

Capo II

D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Artt. 41-47

(art. 45 come modificato dall'art. 1, lett. a), D.lgs. n. 185/2016)

EVOLUZIONE NORMATIVA

Il D.lgs. n. 276/2003, artt. da 47 a 54, attuativo della L. delega n. 30 del 2003, prevede una radicale modifica dell'istituto contrattuale dell'apprendistato (L. n. 25/1955).

Diventa il contratto formativo per eccellenza, assolve sia al diritto dovere di istruzione e formazione (secondo la nuova riforma dei cicli scolastici L. n. 53/2003) sia all'apprendimento professionale anche di specializzazione tecnica superiore.

Con la L. n. 183/2010 il Governo viene delegato ad emanare la disciplina di riforma dell'apprendistato e, in attuazione della delega, viene emanato il c.d. Testo unico dell'apprendistato: D.lgs. n.167/2011.

Tale normativa viene successivamente modificata dalla L. n. 92/2012, dalla L. n. 99/2013 e dalla L. n. 78/2014.

La disciplina viene interamente novellata dal D.lgs. n. 81/2015, artt. 41-47.

CAUSA MISTA RETRIBUTIVO-FORMATIVA

- ❑ Contratti di lavoro subordinato a causa mista retributivo-formativa → la tipica causa del contratto di lavoro subordinato (prestazione verso retribuzione) si arricchisce dell'elemento della formazione (da progettare, erogare, espletare e apprendere):
 - ✓ obbligazione lavoratore = prestazione di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro + espletamento dell'attività formativa e apprendimento.
 - ✓ obbligazione datore di lavoro = retribuzione + progettazione ed erogazione/impartizione della formazione.

DISCIPLINA GENERALE _1

- ❑ Definizione: *«è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani»* (sistema duale di formazione e lavoro).
- ❑ Tipologie:
 1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore con possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
 2. Apprendistato professionalizzante per l'apprendimento di un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
 3. Apprendistato di alta formazione e ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, attività di ricerca, praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
- ❑ Con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province Autonome, vengono stabiliti gli standard formativi dell'apprendistato → D.M. 12 dicembre 2015

DISCIPLINA GENERALE _2

- ❑ Contiene in forma sintetica il piano formativo individuale (definito sulla base di moduli o formulari) nel quale sono precisati i contenuti della formazione.
- ❑ Durata minima: non inferiore a 6 mesi; varia a seconda della tipologia di apprendistato e degli obiettivi cui l'assunzione è finalizzata.
- ❑ Recesso: al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere liberamente dal contratto ex art. 2118 c.c. con preavviso decorrente dal medesimo termine. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- ❑ Si applica la disciplina del licenziamento illegittimo.

PRINCIPI _1

□ Principi:

- ✓ divieto di retribuzione a cottimo; la retribuzione aumenta nel corso del periodo formativo in relazione alla professionalità crescente del lavoratore;
- ✓ possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- ✓ presenza di un tutore o referente aziendale;
- ✓ possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali con i fondi paritetici interprofessionali anche attraverso accordi con le Regioni;
- ✓ possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.

PRINCIPI _2

□ Principi:

- ✓ registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- ✓ possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- ✓ possibilità di definire forme modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo per favorire nuove assunzioni con l'apprendistato.

GARANZIE

- Garanzie:
 - ✓ assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - ✓ assicurazione contro le malattie;
 - ✓ assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
 - ✓ maternità;
 - ✓ assegno familiare;
 - ✓ assicurazione sociale per l'impiego.

LIMITI ALL'ASSUNZIONE: CONTINGENTAMENTO

- ❑ Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.
- ❑ Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
- ❑ E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

LIMITI ALL'ASSUNZIONE: STABILIZZAZIONE

- ❑ Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; restano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.
- ❑ Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di 1 apprendista con contratto professionalizzante.
- ❑ Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti previsti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

1. «QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE»

- ❑ Soggetti: giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.
- ❑ Settori di attività: tutti i settori.
- ❑ Durata: è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero a quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. E' possibile una proroga per un massimo di 1 anno.
- ❑ Profili formativi: è rimessa alle regioni e alle province autonome. In assenza della regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato, con propri decreti, al Ministro del lavoro. In accordo con la Conferenza Stato-Regioni la definizione degli standard formativi avviene con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'Economia.
- ❑ Finalità: attivare proficue sinergie tra scuola e lavoro ed avviare giovani ai mestieri ed alle professioni evitando la dispersione scolastica (c.d. alternanza scuola-lavoro).

2. «PROFESSIONALIZZANTE»

- ❑ **Soggetti:** ha come obiettivo il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali per i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni; per i soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
- ❑ **Settori di attività:** tutti i settori produttivi pubblici e privati.
- ❑ **Durata:** la contrattazione collettiva stabilisce, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:
 - ✓ la durata e le modalità di erogazione della formazione in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale;
 - ✓ la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.
- ❑ **Profili formativi:** la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni che potrà essere interna o esterna all'azienda, per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

3. «DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA»

- ❑ Soggetti: soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.
- ❑ Settori di attività: tutti i settori produttivi, sia privati che pubblici.
- ❑ Finalità: a) conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore; b) conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca; c) specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori.
- ❑ Per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo, mentre per quelle a suo carico è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella dovuta. Sono fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.
- ❑ Durata e profili formativi: rimessi alle Regioni e province sentite le associazioni territoriali di datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici professionali e altre istituzioni formative o di ricerca per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione è rimessa al D.M. per la definizione degli standard formativi. Sono fatte salve fino alla regolazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

SANZIONI

- ❑ In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali, è prevista la sanzione consistente nel pagamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.
- ❑ Se in caso di ispezione relativamente ad un contratto in esecuzione emerge un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 D.lgs. n. 124/2004 assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
- ❑ Per ogni violazioni relativa a a) forma scritta del contratto, b) divieto di retribuzione a cottimo e c) inquadramento è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro.
- ❑ In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro.
- ❑ La sanzione è comminata con la procedura della diffida (art.13 D.lgs n. 124/2004).
- ❑ Competenti sono tutti gli organi di vigilanza che eseguono ispezioni in materia di lavoro.

VARIE

- ❑ Non computabilità: fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
- ❑ Lavoratori in mobilità: ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, senza limiti di età.

IL LAVORO SENZA RAPPORTO

- Tirocinio di orientamento e formazione o stage.
- Libretto famiglia.
- Contratto di prestazione occasionale.

Tirocinio di orientamento e formazione o stage

DEFINIZIONE

- ❑ Lo stage, o tirocinio formativo e di orientamento, rappresenta una forma d’inserimento temporaneo all’interno dell’azienda, non costituente rapporto di lavoro, finalizzato a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e di sperimentare in modo concreto il mondo del lavoro, attraverso una formazione e un addestramento pratico direttamente in azienda.

- ❑ Il rapporto, regolato da un’apposita convenzione, coinvolge tre soggetti:
 - ✓ tirocinante che, di fatto, è il soggetto beneficiario dell’esperienza di stage;
 - ✓ azienda ospitante;
 - ✓ soggetto promotore che procede all’attivazione dello stage.

Interpello n.1/2013 del 2 maggio 2013, Commissione per gli Interpelli del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

TIPOLOGIE

- ❑ Tirocini curriculari → previsti quale esperienza formativa ed orientativa di persone iscritte e frequentanti un percorso di istruzione o formazione di livello secondario, terziario, dottorati, master universitari o realizzati da istituti di alta formazione accreditati da enti riconosciuti in ambito nazionale o internazionale e, in generale, percorsi formativi che rilasciano un titolo o una certificazione con valore pubblico; sono inseriti nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, oppure previsti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione come strumenti di alternanza scuola – lavoro;
- ❑ Tirocini extra-curriculari → finalizzati ad agevolare le scelte professionali attraverso una conoscenza diretta del mondo del lavoro nella fase di transizione scuola/lavoro mediante l'apprendimento e la sperimentazione di un ambito professionale ovvero ad acquisire competenze per un inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro (formativi e di orientamento; inserimento/reinserimento al lavoro; orientamento e formazione o inserimento/reinserimento al lavoro in favore di disabili, persone svantaggiate, richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale)
- ❑ Pratica professionale

STAGE CURRICOLARE

FONTI NORMATIVE →

- ❑ Normato dall'art. 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196 (c.d. pacchetto Treu), che ha riorganizzato e novellato la disciplina in materia, prima articolata in diverse fonti.
- ❑ Il D.M. 25 marzo 1998, n. 142, ossia il Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, ne chiarisce, durata, ambiti e modalità applicative.

STAGE EXTRA-CURRICOLARE _1

FONTI NORMATIVE →

- ❑ La L. n. 92/2012 ha demandato alle Regioni ed alle Province Autonome la definizione di linee guida finalizzate a stabilire degli standard minimi uniformi in tutta Italia e ad evitare un uso distorto e illegittimo dei tirocini.
- ❑ Ne è scaturito l'accordo della Conferenza Stato – Regioni del 24 gennaio 2013 che definisce un quadro omogeneo a livello nazionale (linee guida), aggiornato e sostituito ad opera dell'accordo della Conferenza Stato – Regioni del 25 maggio 2017.

TIROCINIO EXTRA-CURRICULARE _2

- ❑ Tirocini «formativi e di orientamento»: finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto.
- ❑ Tirocini di «inserimento/reinserimento al lavoro»: finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Sono rivolti a inoccupati in cerca di occupazione, a disoccupati, a lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto.
- ❑ Tirocini di «orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento»: in favore di disabili, persone svantaggiate, richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale.

TABELLA_1

TIPOLOGIA DI TIROCINI	DESTINATARI	DURATA MASSIMA	INDENNITA' MINIMA
Formativi e di orientamento	Soggetti con titolo di studio entro e non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto	6 mesi, comprese le eventuali proroghe	€ 400 lordi mensili; riducibili a 300 se il tirocinante ha diritto a buoni pasto o alla mensa, o se non è impegnato per più di 4 ore
Inserimento e reinserimento al lavoro	Inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati, lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto	12 mesi, comprese le eventuali proroghe	€ 400 lordi mensili; riducibili a 300 se il tirocinante ha diritto a buoni pasto o alla mensa, o se non è impegnato per più di 4 ore

TABELLA_2

TIPOLOGIA DI TIROCINI	DESTINATARI	DURATA MASSIMA	INDENNITA' MINIMA
Disabili e persone svantaggiate	Soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, detenuti, ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno	24 mesi per i disabili con possibili deroghe con parere favorevole del Comitato Tecnico Provinciale; 12 mesi per gli svantaggiati (estendibile fino a 24 mesi)	Da definire in convenzione tenendo conto, per i disabili, della valutazione delle capacità e abilità residue espressa dal Comitato Tecnico Provinciale
Curricolari	Svolti all'interno del percorso formativo di una scuola, università, master o alta formazione di qualsiasi ente	La durata del tirocinio è stabilita dal piano formativo del percorso di studio, ma non può eccedere i 12 mesi (24 per disabili) per gli universitari.	La convenzione definisce l'eventuale indennità di partecipazione

TIROCINI IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

- ❑ Introdotti come modalità di realizzazione dei percorsi del secondo ciclo e non come sistema a sé stante (art. 4 Legge delega n. 53/2003).
- ❑ D.lgs. 15 aprile 2005, n.77: facoltativi e su richiesta dello studente.
- ❑ L. 13 luglio 2015, n. 107 (c.d. “Legge sulla buona scuola”): obbligatori.
- ❑ “Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza” (d.m. 3 novembre 2017, n. 195).
- ❑ L. 30 dicembre 2018, n. 145 («Legge di bilancio 2019): mantiene l’obbligatorietà dei tirocini ma ne riduce la durata e rinomina l’alternanza scuola-lavoro in «Percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento».

C'ERA UNA VOLTA...IL CONTRATTO DI LAVORO ACCESSORIO

Artt. 48-50 D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81
(art. 49 come modificato dall'art. 1, lett. b, D.lgs. n. 185/2016)

ELEMENTI _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 nel corso di un anno civile.
- ❑ 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.
- ❑ 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 in € 10.
- ❑ I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

ELEMENTI_2

- ❑ I committenti imprenditori o professionisti sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione.
 - ✓ Con D.M. Lavoro possono essere individuate modalità applicative nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.
 - ✓ In caso di violazione sanzione amministrativa da € 400 a 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

- ❑ Il compenso – che il prestatore riceve da un concessionario – è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

- ❑ Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze, effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi previdenziali all'INPS e alla gestione separata e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL e trattiene l'importo autorizzato.

Adesso ci sono...il LIBRETTO FAMIGLIA e il PrestO

La disciplina del lavoro accessorio è stata abrogato dal d.l. n. 25/2017, convertito dalla l. n. 49/2017.

Alla abrogazione è, tuttavia, seguita l'introduzione, ad opera del d.l. n. 50/2017, convertito dalla l. n. 96/2017, di una nuova disciplina delle prestazioni occasionali, rappresentata dal "Libretto Famiglia" e dal "Contratto di prestazione occasionale"

La nuova disciplina distingue il **Libretto Famiglia** dal **contratto di prestazione occasionale**, a seconda che l'utilizzo della prestazione professionale avvenga nell'ambito dello svolgimento di un'attività professionale o di impresa, oppure in ambito familiare da parte di una persona fisica.

Il Libretto famiglia nasce per affrontare le esigenze quotidiane, estranee all'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, e il suo acquisto è riservato alle persone fisiche. Nello specifico, riguarda i piccoli lavori domestici (giardinaggio, pulizia, manutenzione), l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità, l'insegnamento privato supplementare.

Il Libretto è acquistabile tramite la piattaforma INPS e contiene dei titoli di pagamento del valore di 10 euro lordi (8 euro netti) comprensivi della contribuzione assicurativa e previdenziale alla gestione separata INPS e dei costi di gestione. Attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto, l'utilizzatore deve comunicare i dati del prestatore, il compenso, il luogo e la durata delle attività che andrà a svolgere, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione. Anche il prestatore riceverà contestualmente una notifica tramite SMS o posta elettronica. La registrazione alla piattaforma dell'INPS, insieme agli adempimenti correlati, possono essere svolti anche per il tramite dei patronati.

Il **contratto di prestazione occasionale** ha quali possibili destinatari le microimprese con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato e le amministrazioni pubbliche in relazione alle quali sono tuttavia previsti ulteriori vincoli specifici (l'utilizzo è consentito solo per particolari esigenze come i progetti speciali per categorie di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza, di fruizione di ammortizzatori sociali, lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi, attività di solidarietà, organizzazione di manifestazioni).

La norma sancisce, tuttavia, alcuni limiti e divieti al ricorso a tali contratti:

- le microimprese non possono acquisire prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali abbiano in corso o abbiano cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;
- possono essere utilizzati questi contratti dalle imprese del settore agricolo solo se si tratta di studenti under25, pensionati, disoccupati e percettori di sostegno al reddito non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- non possono essere utilizzati dalle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- è vietato l'utilizzo nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Non è prevista una transazione diretta tra prestatore e utilizzatore, infatti, quest'ultimo per attivare il contratto deve versare le somme utilizzabili attraverso la piattaforma informatica INPS.

Almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, l'utilizzatore deve comunicare, sempre attraverso la medesima piattaforma o i contact center dell'INPS, i seguenti elementi: i dati anagrafici e identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; l'oggetto della prestazione; la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione o, per l'imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni; il compenso pattuito per la prestazione. Contestualmente il prestatore riceverà una notifica tramite SMS o posta elettronica.

Il compenso orario minimo è di 9 euro netti (12,37 euro lordi) e non può essere inferiore a 36 euro per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata. Per il lavoro agricolo, il riferimento è la retribuzione oraria per le prestazioni di natura subordinata come individuata nel contratto collettivo di riferimento.

Apparato sanzionatorio.

Le nuove disposizioni prevedono anche alcune sanzioni.

In caso di mancato rispetto dei limiti economici annuali previsti (2.500 euro netti in favore del medesimo utilizzatore) o della durata complessiva della prestazione con superamento delle 280 ore previste, salvo che per le pubbliche amministrazioni, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato dal giorno del superamento.