

In 2^a operazione
Drage e Rome

il consulente

In 6^a Horizimen
SGM foz gli USA IN
VIETNAM

Il provvedimento voluto dal compagno Giacomo Brodolini è stato definitivamente approvato dalla Camera

Lo statuto dei lavoratori è legge

La Costituzione
entra
in fabbrica

[Faded text in the left column]

[Faded text in the middle-left column]

NUOVI IMPORTANTI SVILUPPI NELLA GUERRA IN MEDIO ORIENTE

Truppe siriane nel Libano Battaglie aeree sul canale

[Faded text in the middle-right column]



PER DEFINIRE I MODI E I TEMI DELLE RIFORME SOCIALI

All'esame dei tre sindacati i risultati dell'incontro col governo

[Faded text in the bottom-left column]

Il divorzio
approvato
in Commissione
al Senato

[Faded text in the bottom-left column]

[Faded text in the bottom-middle column]

[Faded text in the bottom-right column]

WILSON STA PER DECIDERE

Londra: previste elezioni a giugno

[Faded text in the bottom-right column]



Illustrazione a cura di Pietro Campo

Sommario



Editoriale

Le nuove frontiere della consulenza: dall'attrattività alla cultura del lavoro
P.4

di Dario Montanaro



Area Diritto del Lavoro

L'evoluzione normativa del contratto a tempo determinato
P.10

di Andrea Balducci, Manuela Baltolu e Francesca Stufetti

Apprendistato di primo livello

P.24

di Beniamino Scarfone

Il CdL e l'apprendista professionalizzante: dal timore all'opportunità

P.28

di Francesca Bravi

Apprendistato di terzo livello: focus e gestione pratica

P.33

di Celeste Vivenzi

Lavoro intermittente

P.39

di Massimo Laiolo

La somministrazione di manodopera dopo il Decreto Lavoro

P.47

di Francesco Geria

Il tirocinio

P.55

di Giovanni Cruciani

Tirocinio obbligatorio per l'accesso alla professione

P.61

di Maria Elisena Gatto

La collaborazione coordinata e continuativa

P.65

di Barbara Garbelli

Il lavoro autonomo occasionale

P.71

di Simone Baghin



Giurisprudenza

Corte di Cassazione, 01 agosto 2023, n.23445

P.76

Quesiti

Età minima di adibizione al lavoro

Disciplina del contratto a termine dopo il Decreto Lavoro

P.89

Bacheca

Scopri di più

P.94



Dirigenti e Sedi

P.95



A cura di Pietro Campo, Consulente del Lavoro in Brescia

DARIO MONTANARO

Presidente Nazionale ANCL



LE NUOVE FRONTIERE
DELLA CONSULENZA:
DALL'ATTRATTIVITÀ ALLA
CULTURA DEL LAVORO



Speso ci chiediamo quali saranno le opportunità future per gli studi professionali e come sarà il Consulente del Lavoro del domani.

Osservando l'attuale mercato del lavoro notiamo che sussistono una serie di difficoltà che colpiscono le imprese. Esse stanno affrontando una fase, fortemente acuita dagli effetti pandemici e inflazionistici, caratterizzata dalla difficoltà nel **trattenere i lavoratori in azienda** e dalla perdita di **attrattività verso nuovi potenziali occupati**, secondo gli ultimi dati ISTAT aggiornati a luglio 2023, su base mensile, il tasso di occupazione è sceso al 61,3%, quello di disoccupazione è salito al 7,6% e il tasso di inattività è rimasto stabile al 33,5%.

Ciò deve far riflettere, soprattutto noi Consulenti del Lavoro, che siamo chiamati a rivestire un ruolo **strategico e centrale mirante al supporto reale alle imprese**, affinché sia per loro possibile sviluppare, mediante il nostro operato, soluzioni efficienti per far fronte a questi nuovi bisogni.

Quello che sarà richiesto nei prossimi mesi e anni è **ampliare il raggio d'azione del nostro modo di fare consulenza**. Per essere veramente a supporto e sostegno dell'imprenditore, dobbiamo fare qualcosa di più e di diverso, rispetto a quello che già facciamo. I servizi che quotidianamente offriamo e che costituiscono il nostro *core business*, dall'elaborazione dei cedolini paga agli articolati adempimenti amministrativi e burocratici devono essere il nostro punto di partenza e di forza, ma non il nostro punto di arrivo.

Dobbiamo costruire noi, *in primis*, una nuova professionalità, così da **diventare figura strategica e indispensabile per il nostro cliente**.

Lo snodo centrale dello sviluppo aziendale non può, quindi, che essere **la cura del capitale umano**.

Occorre valorizzare le risorse umane, non soltanto dal punto di vista economico, ma farle sentire al centro di un progetto di miglioramento comune che porterà soddisfazioni reciproche. A tal fine prevedere dei piani di carriera e dei percorsi di crescita risulta oggi determinate per arginare il fenomeno delle grandi dimissioni. Altrettanto importanti sono la premialità e le misure di welfare.

Se dal punto di vista del dipendente si è compresa l'importanza della competenza e della professionalità come strumento di salvaguardia della propria occupazione, una tale coscienza ancora non è totalmente pervenuta dal lato datoriale.

Come Consulenti del Lavoro, abbiamo anche la responsabilità di diffondere una cultura imprenditoriale moderna e prospera per tutti i soggetti coinvolti, imprese, lavoratori e professionisti.

Le aziende, oggi, non hanno bisogno solamente di valutazione di costi ma vogliono (devono) dimostrare la propria attenzione ai temi ambientali e alla responsabilità sociale.

Non a caso di recente anche i vertici di Federmeccanica hanno ipotizzato un rinnovo del CCNL industria metalmeccanica in chiave **ESG** (*Environmental, Social and Governance*), si ricorda sul punto, infatti, l'intervento del presidente di Federmeccanica, Federico Visentin, durante la prima giornata dell'Assemblea Generale 2023

di Federmeccanica dal titolo 'Mech in Italy', durante il quale ha sottolineato:

“Nel nostro Contratto



Nazionale esistono già solide basi, [...] ma ci sono, allo stesso tempo, margini per un ulteriore sviluppo, sia sotto il profilo formale, dando cioè alle attuali disposizioni una veste rispondente ai parametri di certificazione Esg, sia sotto il profilo sostanziale, individuando altre azioni e nuovi ambiti che possano consentire di rafforzare, migliorandolo, l'impianto esistente con un'impronta Esg ancora più marcata”.

Soprattutto per ciò che concerne la responsabilità sociale, la dignità del lavoro, la sicurezza negli ambienti di lavoro come professionisti possiamo dare un supporto decisivo alle imprese.

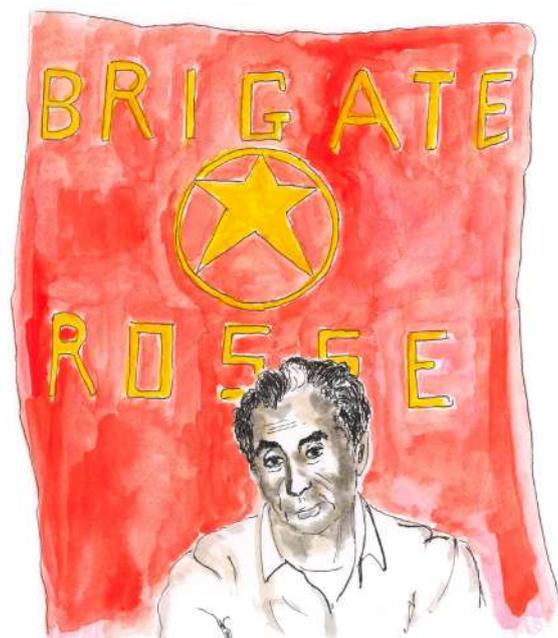
Su questo aspetto non dimentichiamo che abbiamo già un importante strumento normativo a disposizione, **quello della contrattazione collettiva aziendale**. I numerosi rinvii, deleghe, e deroghe, disposti dalla legge o dalla contrattazione nazionale al contratto aziendale devono essere per noi risorsa, e non ostacolo, per poter costruire **un tessuto di regole “su misura per l'impresa” così da poter incidere su misure in grado di fare la differenza nel tessuto organizzativo e gestionale dell'impresa**. Si pensi ai piani welfare, sempre più indice di attrattività di un'impresa, che si affiancano a premi e riconoscimenti al lavoratore. Senza dimenticare il ruolo del contratto a termine, che dopo le novità introdotte dal Decreto Lavoro investe la contrattazione di un ampio spazio di manovra.

Per questi motivi **l'ANCL continuerà e implementerà i percorsi già avviati che mirano a fornire al Consulente del Lavoro strumenti per permettergli di consigliare strategicamente il datore di lavoro** su come “trattenere” i dipendenti, individuare gli elementi contrattuali utili a renderlo partecipe delle dinamiche aziendali e più soddisfatto all'interno di un contesto aziendale, caratterizzato dal rispetto dell'ambiente, delle persone e della società.



VITA DA CONSULENTE

NUMERO 5





Gino Giugni



il consulente

SOSTENETE
LA CATEGORIA
CON L'ADESIONE
ALL'ANCL

ORGANO DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI LAVORO

ANNO XX - N 4-5-6

DIREZIONE, REDAZIONE E AMM: ROMA VIALE DEI PATRIOLI 63 00166 CC.P. 38645004 - PUBBLICAZIONE TRIMESTRE - SPED. IN A.D. POSTALE GRUPPO 111/70

ROMA, OTTOBRE-NOVEMBRE-DICEMBRE 1979

I Consulenti del Lavoro d'Italia in lutto per la morte di Aldo Balzi

Si, in silenzio, quasi a non voler disturbare nessuno in un'atmosfera segnata dal luglio ultimo scorso, ALDO BALZI SE NE È DIPARTITO QUASI REPERTINAMENTE E DOPO BREVE DEGENZA IN UNA CLINICA MILANESE, ERA IL 17 LUGLIO 1979. I SUOI FUNERALI SI SONO SVOLTI A MILANO NELLA TRADIZIONATA MATTINATA DEL SUCCESSIVO GIORNO 20 CON L'INTERVENTO - MAIGLIATO IL PAROLANTE PERILLO FERRARESE - DI NUMEROSISSIMI COLLEGGI MILANESI, DELLA REGIONE LOMBARDA E NOTI ALTRI CONSULENTI DEL LAVORO PADOVANI DA VARIE PARTI D'ITALIA L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO CHE LA ERA COME FONDATORE E PRIMO PRESIDENTE ERA RAPPRESENTATA DAL VICE PRESIDENTE NAZIONALE ANA (ESSENDO IL PRESIDENTE BOTTINO IMPOSIBILITATO A RIENTRARE IN TEMPI DAL L'ESTERO).

ALLA CERIMONIA FUNEBRE ERA PURE PRESENTE IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ALBO BARESI CON MOLTISSIMI COLLEGGI DEL CONSIGLIO STESSO. AL TERGINE DELLA MESSA CERIMONIA, IL SEGRETARIO DELLA CHIESA E ALTRA CHE LA SALTA DEL CARO E AMATO BALZI SE NE DIPARTISSE PER ESSERE TURVATO NEL CLITELLO MAGGIORE, ORSINI FRATELLO ANGO DEL DETTATO PER DELEGA DEL VICE PRESIDENTE E PER INSISTENZA DEI FEDERATI, A NOTTE DEGLI ISOLTI DELLA NOSTRA ASSOCIAZIONE HA BREVEVEMENTE COMMENTATO ALDO BALZI, METTENDO IN RISALTO LE IMMORTALI DOTI DI UOMO TANTO ATTIVO E MODESTO QUANTO INTAMENTE APASSIONATO E STRENUO DIFENSORE DELL'INTERESSE DELLA CATEGORIA.

CHE SIO GRAZIE ALLA SUA DEDICAZIONE E DISINTESSATA OPERA HA POTUTO CONQUISTARE I TRAGUARDI RAGGIUNTI; HA CONCLUSO RIVOLGENDO PARTICOLARI ESPRESSIONI DI VIVO COLPIMENTO ALLA GIOVILE SIGNORA, ALLA FIGLIA E AI FAMILIARI TUTTI. A CURA DEL CONSIGLIO REGIONALE LOMBARDA DELLA NOSTRA ASSOCIAZIONE È STATA TENUTA LA CONFERENZA DI ALDO BALZI, PRESSO LA SEDE DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA ASSOCIAZIONE A MILANO ALLA PRESENZA DELLA DELEGAZIONE REGIONALE E DI TUTTI I RAPPRESENTANTI DELLE UNIONI PROVINCIALI LOMBARDE - QUANTUMVIA - MILANO MILANO MILANO MILANO ANTONELLI MILANO

ALDO BALZI:
Una vita dedicata ai Consulenti del Lavoro

**CONGRESSO STRAORDINARIO NAZIONALE
PER LA RIFORMA DELLO STATUTO**

Area Diritto del Lavoro





ANDREA BALDUCCI

Consulente del Lavoro in Teramo
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL



FRANCESCA STUFETTI

Consulente del Lavoro in Siena, Avvocato
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

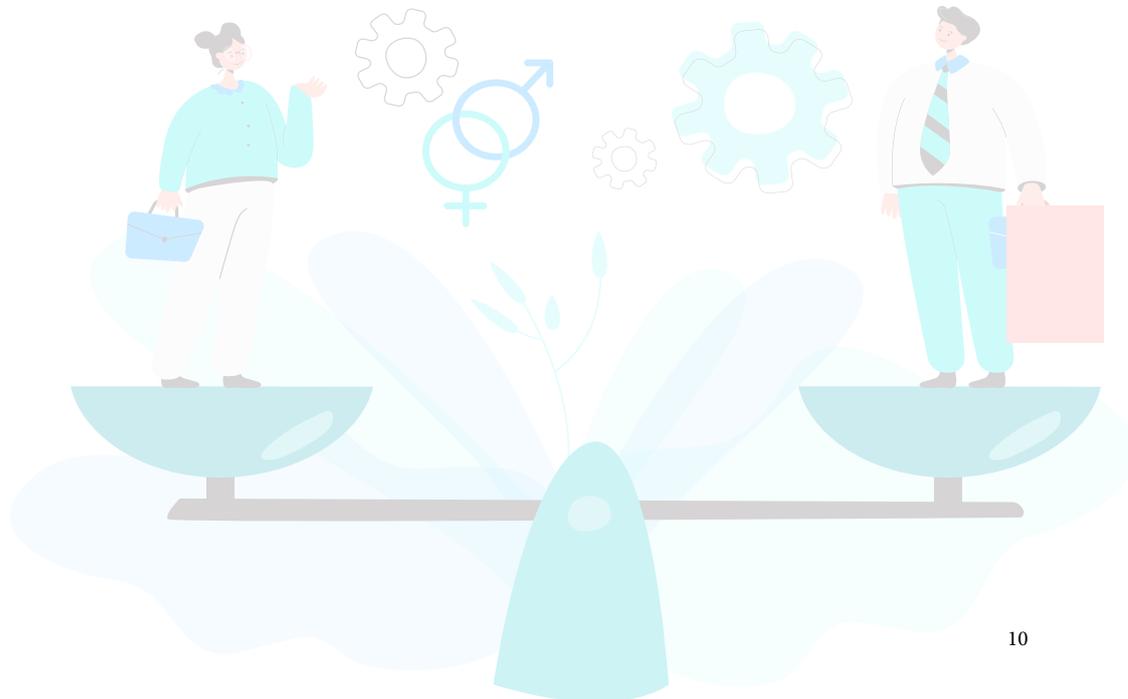


MANUELA BALTOLO

Consulente del Lavoro in Sassari
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL



L'EVOLUZIONE NORMATIVA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO



Il Decreto Lavoro pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4 maggio 2023 (decreto legge 48/2023), concede un po' di respiro nell'utilizzo del contratto a termine conferendo maggiore libertà alle causali da apporre a rinnovi e proroghe, che analizzeremo in seguito, pur mantenendo il limite massimo di 24 mesi fissato dal Decreto Dignità (D.L. n.87/2018).

Come siamo arrivati all'emanazione dell'art 24 del d.l. n. 48/2023?

Ripercorriamo la sua evoluzione anche per capire la ratio di molte delle scelte effettuate.

Il contratto a tempo determinato è a pieno titolo considerato uno strumento idoneo ad ottenere la flessibilità nei rapporti di lavoro che tanto piace alla parte datoriale perché ritenuta idonea a rilanciare la competitività e superare la crisi economica.

Il sogno della stabilità del posto di lavoro forte negli anni '60, perché conseguenza di un grande sviluppo economico, viene messo in discussione dalla prima norma che disciplina in modo univoco il contratto a tempo determinato: la legge 18 Aprile 1962, n. 230, che si inserisce in un contesto normativo ancora privo di tutele e limiti al potere di recesso del datore di lavoro.

Il pensiero del legislatore, per certi versi, poteva essere sintetizzato in un modo un po' anomalo ovvero originariamente il legislatore presupponeva che, il lavoratore a tempo determinato, sarebbe stato più tutelato se la durata del contratto fosse stata più lunga essendo possibile il recesso solo per giusta causa ex articolo 2119 del codice civile.

Ricordiamo, infatti, che solo nel luglio del 1966 con la legge 604 vennero introdotti i limiti al potere di recesso del contratto a tempo indeterminato laddove invece il datore di lavoro era nel pieno diritto di poter recedere "ad nutum".

Inoltre prima della legge 230 del 62 non essendoci nessuna norma a vietare la discriminazione, il contratto a tempo determinato godeva di diritti economici inferiori rispetto al contratto a tempo indeterminato, inoltre non erano regolamentati una serie di istituti come ad esempio le ferie, l'indennità di anzianità etc. etc..

Cosa prevedeva la legge 230/62 e come possiamo contestualizzarla nella nostra epoca?

È possibile avviare la nostra analisi dalle ipotesi legittimanti il ricorso al contratto a termine, per poi proseguire con il regime della proroga e delle conseguenze sanzionatorie in caso di violazione di quanto previsto dalle norme.

La legge disciplina il contratto a termine in maniera precisa, circoscrivendo la possibilità di utilizzo dello stesso ad un elenco tassativo di casi e situazioni particolari in cui sia possibile l'apposizione del termine; inserisce inoltre elementi di rigidità circa la forma, le proroghe, l'onere della prova, la parità di trattamento e le conseguenze circa l'elusione di tale disposizione.

L'articolo 1 infatti recita: *"Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate....."*

L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, altrimenti si considera priva di effetto, tranne se inferiore a 12 giorni, e tassativamente può essere prevista se:

- a) sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima
- b) l'assunzione abbia luogo per sostituire ai lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto sempre che nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione
- c) l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale
- d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari ed integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda
- e) nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli.

È evidente come l'elemento comune sia l'eccezionalità e la temporaneità dei rapporti di lavoro.

L'articolo 2 stabilisce invece che il rapporto di lavoro può essere prorogato una sola volta per una durata non superiore a quella del contratto iniziale e la proroga deve essere imputata ad "esigenze contingenti ed imprevedibili" e deve riferirsi alla stessa attività lavorativa.

L'ultimo comma dell'articolo 2 sancisce che il contratto di lavoro si considera egualmente a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 15 ovvero 30 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore superiore a sei mesi.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori impiegati con contratto a tempo indeterminato in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Il primo passo verso un più ampio utilizzo del contratto a tempo determinato si ha con la legge 28 Febbraio 1987 numero 56, che introduce la possibilità di derogare alla rigidità dell'articolo 1 della legge 230 del 1962 dando la possibilità di utilizzo del contratto a termine anche al di fuori dalle cause tassative previste dalla legge stessa.

L'articolo 23 al primo comma stabilisce che *"l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi previste all'articolo 1 della legge 230/1962, (...), è consentita nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali"*



Interessante è vedere come, ai contratti collettivi, sia data la possibilità di stabilire un numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto ai lavoratori impiegati a tempo indeterminato, dando un forte potere sia alla contrattazione collettiva che ai sindacati, potendo questi, delegare la legge.

Va comunque ricordato che l'articolo 23 della legge numero 56 del 1987 imponeva, quale limite all'autonomia collettiva, che i contratti dessero indicazione del numero in percentuale dei lavoratori che potevano essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato ma le parti sociali hanno spesso determinato anche un numero minimo in cifra fissa di lavoratori che potevano essere assunti a termine qualora il datore di lavoro ricadesse al di sotto di certe soglie occupazionali così da consentire alle imprese di minori dimensioni di coprire porzioni assai più consistenti dell'intera forza lavoro.

Con l'approvazione del decreto legislativo 368 del 2001 si assiste ad un ridimensionamento del ruolo del contratto collettivo e tramonta definitivamente il modello del numero chiuso dell'ipotesi di legittima assunzione a termine a favore di una causale assai più ampia.

Abrogando e superando la precedente disciplina che prevedeva ipotesi tassative in cui era consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro (art.1, L. 230/1962), anche dopo la maggiore apertura dovuta all'introduzione dell'articolo 23 della legge 56 del 1987, il decreto legislativo 368/2001 ha liberalizzato la possibilità di stipulare contratti a termine a fronte di ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo" (art.1, d.lgs. n. 368/2001).

Tali ragioni devono intendersi piuttosto estese e tali da ricomprendere tutte le ipotesi in precedenza utilizzate per la stipulazione del contratto a termine (attività straordinarie, aumento delle attività, picchi di lavoro, sostituzione di personale).

Sempre all'articolo 1 del d.lgs. n. 368/2001 al comma 2 viene ribadita l'obbligatorietà della forma scritta, dove andranno specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano il ricorso al contratto a termine in modo specifico, come ricordato anche dalla circolare 42 del 2002 del Ministero del Lavoro, che sosteneva la necessità di specificare concretamente le ragioni di apposizione del termine.

Importante notare come il decreto in trattazione non disciplinava una durata minima o massima del contratto a termine, salvo che per i contratti a termine dei dirigenti inserendo il limite massimo di 5 anni di durata. L'unico limite lo si evinceva dall'articolo 4 del decreto 368/2001 in materia di proroghe, il quale recita che *"il termine del contratto può essere prorogato solo con il consenso del lavoratore, e comunque solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni"*. Sempre lo stesso articolo dispone che sia ammessa una sola volta e che sia richiesta da ragioni oggettive, e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

È chiaro il tentativo di arginare il ricorso fraudolento a questa forma contrattuale, vincolando le proroghe del contratto, e obbligando il datore di lavoro da un lato a non mutare l'attività lavorativa svolta dal lavoratore, dall'altra, caricando su di esso, la prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni oggettive che richiedono la proroga del termine.

Inoltre vengono individuate ipotesi vietate di ricorso al contratto a termine, che sono:

- 1) per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) all'interno di unità produttive interessate nei sei mesi precedenti da licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori con le stesse mansioni oggetto delle assunzioni a termine, salvo che tale facoltà non sia prevista da accordi sindacali;
- 3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale (cig) che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto;
- 4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex articolo 4 D.Lgs n. 626/1994.

Doveroso è fare un cenno alla legge 247 del 2007 che è intervenuta sulla limitazione temporale della reiterazione dei contratti a termine.

Tale legge interviene con due principali modifiche al decreto legislativo n. 368/2001, in particolare al comma 1 afferma che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato anche se al successivo comma tale principio è molto attenuato inserendo il cosiddetto "causalone", ovvero ammettendo la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Ancora con l'introduzione del comma 4bis all'articolo 5 del decreto legislativo n. 368/2001 si prevede che qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi esso si



considera a tempo indeterminato a partire dall'ultimo contratto.

Di fatto la novità introdotta dalla suddetta legge prevede che nella sommatoria ai fini del raggiungimento del tetto massimo debbano essere computati tutti i contratti a tempo determinato stipulati tra le parti indipendentemente dai periodi di interruzione intersorsi tra gli stessi, con conseguente conversione, in caso di violazione del suddetto limite, del contratto in rapporto a tempo indeterminato in caso di superamento di 36 mesi.

Infine la legge 247/2007 prevede alcune deroghe, escludendo dal vincolo temporale massimo di 36 mesi di cui al comma 4bis dell'articolo 5 i rapporti di lavoro a termine stipulati:

- a) con i dirigenti il cui contratto continua ad avere una durata massima di 5 anni;
- b) per le attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/63;
- c) per le attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi;
- d) tra prestatore e somministratore di lavoro nell'ambito del contratto di somministrazione.

Dopo poco meno di un anno con l'approvazione della legge 133 del 2008 nell'articolo 21 comma 4 nella legge di conversione del decreto legge 112/2008 è stata prevista una verifica della nuova normativa.

In sostanza l'intento del legislatore si è focalizzato principalmente su quattro aree, che sono:

- 1) la precisazione delle causali che consentono il ricorso al contratto a termine;
- 2) l'introduzione di un limite massimo alla successione di contratti a termine;
- 3) il diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda dei lavoratori assunti a termine;
- 4) la disciplina provvisoria per le controversie in corso.

Andando ad analizzare gli aspetti che maggiormente ci interessano, ci limiteremo ad una veloce disamina di quelli riguardanti le cause del ricorso al contratto a termine.

L'articolo 21 della legge 133 del 2008 ha integrato l'articolo 1 comma 1 della legge 368 del 2001 precisando che l'apposizione del termine è consentita anche quando le ragioni previste dalla norma sono riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro.

Con questa norma si esprime il concetto che il contratto a termine dovrà essere considerato lecito in tutte le circostanze, individuate dal datore di lavoro sulla base di criteri di normalità tecnico organizzativi ovvero per ipotesi sostitutive.

E solo dal 2012 con la legge 92/2012, meglio conosciuta come riforma Fornero, si è verificata una progressiva eliminazione dell'obbligo della causale nel contratto a tempo determinato.

La rivisitazione del contratto a termine è forse tra le novità maggiori introdotte in materia di contratti di lavoro e soprattutto quella che ha destato maggiori commenti essendo il contratto a termine il principale istituto utilizzato dalle aziende quale strumento di flessibilità.

Infatti la legge offre un'interpretazione secondo la quale non sia più necessaria una ragione a supporto dell'apposizione di un termine (le cosiddette ragioni "oggettive") ma sia sufficiente una concreta esigenza temporanea idonea a rispondere ad esigenze di flessibilità. A queste esigenze risponderebbe proprio il contratto "acausale" che, per la prima volta, viene introdotto nell'ordinamento italiano pur con la limitazione massima di 12 mesi non prorogabili.

In pratica con l'introduzione dell'articolo 1bis al decreto legislativo n. 368/2001 l'assunzione a tempo determinato può avvenire senza necessità di individuare le ragioni giustificatrici, e senza riportarla per iscritto nel contratto, nell'ipotesi del solo primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione.

Inoltre la riforma Fornero interviene anche su molteplici altri aspetti attinenti al rapporto a tempo determinato in particolare con l'introduzione di un'aliquota aggiuntiva dell'1,40%, quale contributo a favore del fondo per la disoccupazione, che rende maggiormente oneroso il contratto a termine, allo scopo di limitare l'abuso ed incentivarne la stabilizzazione.

Ancora una volta, a meno di un anno, il decreto legge 76 del 28 giugno 2013 torna sul contratto

a tempo determinato modificando la recente riforma della legge n. 92/2012 su aspetti rilevanti.

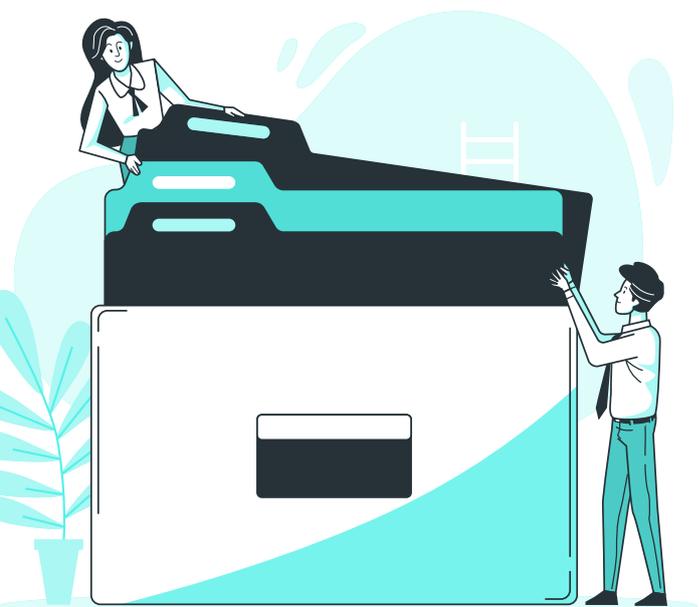
Come prima cosa viene abrogato il comma 2-bis dell'articolo 4 del decreto legislativo 368/2001 ammettendo di fatto la prorogabilità anche del contratto acausale sempre nel limite della durata complessiva di 12 mesi.

Vengono ripristinati gli intervalli temporali in vigore antecedentemente alla riforma Fornero in caso di riassunzione a termine dello stesso lavoratore:

- 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto sino a sei mesi;
- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a sei mesi.

La norma esclude, poi, espressamente dai vincoli temporali indicati nel computo degli intervalli sia i lavoratori stagionali, sia tutte le ipotesi di successione di contratti a termine individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Il 21 Marzo 2014 è entrato in vigore il decreto legge n. 34/2014 meglio noto come Jobs Act convertito con modifiche dalla legge del 16 maggio 2014 numero 78.



Di nuovo viene modificato il comma 1 dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368/2001 intervenendo sulle ragioni giustificatrici del contratto, abolendo, totalmente, ed introducendo in via generale il contratto "acausale" che pertanto non sarà più limitato al primo contratto a termine; infatti da ora in poi il contratto a tempo determinato potrà essere stipulato per un massimo di 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe per qualsiasi tipo di mansione anche con riferimento al contratto di somministrazione.

L'articolo 4 comma 1 afferma che lo stesso può essere prorogato soltanto quando la durata iniziale è inferiore a 36 mesi e le proroghe sono ammesse per un massimo di 8 volte, ridotte a 5 dopo la conversione in legge, condizionate però allo svolgimento della stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato l'iniziale contratto.

Di contro, a fronte di un'importante apertura sull'utilizzo del contratto a tempo determinato, viene introdotto un limite legale pari al 20% (contenuta all'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo numero 3 del 06 agosto del 2001) del numero complessivo dei rapporti a termine che si possono stipulare, rispetto all'organico complessivo dell'azienda riferito al 1 gennaio di ciascun anno.

Sono escluse da tale computo le aziende fino a 5 unità lavorative le quali possono sempre stipulare almeno un contratto a tempo determinato.

Altre disposizioni già vigenti rimangono confermate, così come restano invariati i divieti.

Sotto il profilo della forma rimane ferma la necessità della forma scritta prevista dall'articolo 1, comma 2, nel decreto legislativo numero 368/2001.

Facendo salve le disposizioni contenute nel comma 7 dell'articolo 10 del decreto legislativo numero 368/2001, si attribuisce ai sindacati comparativamente più rappresentativi di individuare limiti quantitativi all'utilizzazione del contratto a termine, diversi rispetto alle previsioni normative del 20%.

Inoltre sempre al comma 7 viene confermata l'esenzione da limiti quantitativi per 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 alle aree geografiche e comparti merceologici;
- per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al dpr 7 ottobre 1963 numero 1525 e successive modificazioni;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- collaboratori di età superiore a 55 anni.

Per quanto riguarda il profilo sanzionatorio, continuano a trovare applicazione le precedenti disposizioni, che generano la conversione del rapporto a tempo indeterminato per le violazioni relative al mancato rispetto della normativa in questione.

Interessante notare che la violazione del limite legale del 20% prevede una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro.

Il 24 giugno 2015 sulla Gazzetta Ufficiale viene pubblicato il decreto legislativo del 15 giugno 2015 numero 81.

L'articolo 19, oltre alla durata massima del singolo contratto, che ricordiamo è pari a 36 mesi, disciplina anche la sommatoria dei contratti intercorsi tra le stesse parti che non può superare tale limite. Di fatto il computo della sommatoria deve ora essere effettuato in riferimento ai contratti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (articolo 19 comma 2).

È con il comma 3, del già richiamato articolo 19 del decreto legislativo 81/2015 che viene concesso al datore di lavoro la possibilità di stipulare un ultimo contratto per quel livello di inquadramento di durata non superiore a 12 mesi nel caso sia stato raggiunto il limite massimo di 36 mesi per sommatoria.

In base all'articolo 22 comma 2 del decreto legislativo 81, in caso di prosecuzione oltre alla scadenza del termine per più di 30 o 50 giorni a seconda che i contratti abbiano una durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Per quanto riguarda i divieti, l'articolo 20 del decreto legislativo 81/2015 introduce un'importante novità in riferimento alle unità produttive nelle quali si è proceduto a licenziamenti collettivi che hanno riguardato le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine: infatti non è più

possibile derogare con accordi sindacali a tale divieto.

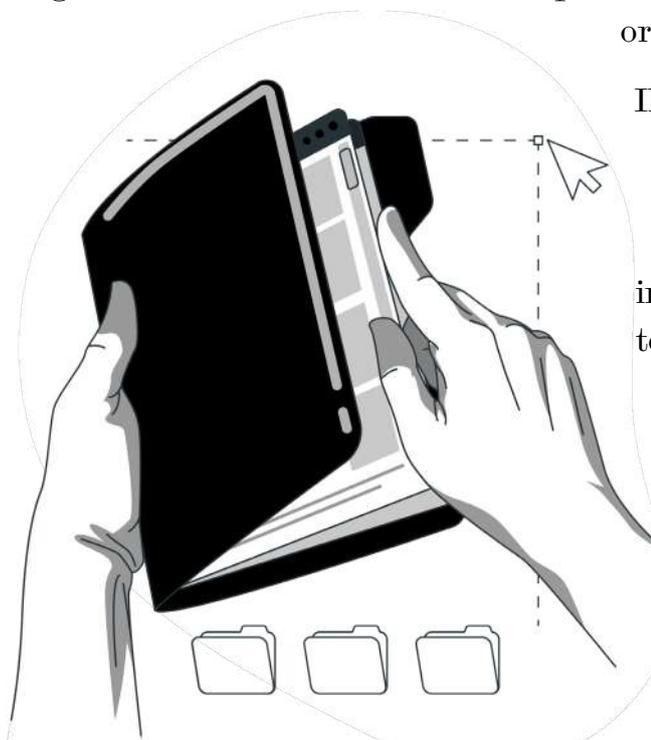
Rimane, invece, per il lavoratori stagionali il riferimento al D.P.R. n.1525/63.

Il 9 agosto 2018 con la legge 96 viene convertito il decreto legge n.87 del 12 luglio 2018 dove all'art.1, con il dichiarato fine di restituire "dignità" ai lavoratori, vengono apportate modifiche agli art.19, 21 e 28 del decreto 81/2015, introducendo elementi di irrigidimento della norma e un ritorno all'impianto normativo del 2001.

La prima modifica è stata la riduzione della durata massima del contratto a termine, portata dai 36 mesi a 24 mesi.

Ulteriore elemento è la possibilità di apporre un termine superiore ma comunque non eccedente i 24 mesi solo in presenza di almeno una delle ipotesi tipizzate:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.



Il comma 1bis stabilisce che in caso di stipula di un contratto di durata superiore a dodici mesi, in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Resta il requisito della forma scritta *ab substantiam* e in caso di rinnovo o di proroga, ma solo quando il termine complessivo di proroga eccede i dodici mesi, l'atto deve contenere la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato.

All'art.21 viene inserito il comma 1 che stabilisce che il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1, può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi mentre se eccedente i 12 mesi solo in presenza delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1.

In caso di violazione di quanto disposto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del art.21, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1.

Le modifiche, in estrema sintesi, hanno riguardato la reintroduzione della causale e la durata massima del contratto ed il numero di proroghe oltre ad alcune correzioni riguardanti il termine per l'impugnazione della validità del contratti che viene esteso da 120 a 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

In definitiva le modifiche apportate all'art.19 del d.l. n. 81/2015 ci riportano a quella incertezza interpretativa, dovuta perlopiù alla formulazione utilizzata dal legislatore “esigenza temporanea e oggettiva” che di fatto ha originato numerosi contenziosi, a causa della sua indeterminazione, come già accadeva in parte con il decreto legislativo n. 368/2001, e che poi erano stata in parte attenuati con l'eliminazione delle causali.

Il contratto a termine dopo il d.l. n. 48/2023 convertito nella L. n. 85/2023

La nuova disciplina cui si è giunti con il d.l. n. 48/2023, convertito in L. n. 85/2023, conferma che la causale può consistere in esigenze di sostituzione di altri lavoratori ma al tempo stesso viene reinserita la causale che rimanda alle fattispecie previste dai contratti collettivi, di fatto proponendo a regime una norma transitoria, che come abbia visto operava fino al 30 settembre 2022.

Vengono quindi soppresse sia la causale di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, sia la causale di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. Viene poi introdotta la causale di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti che però risulta applicabile solo con atti (tra datore di lavoro e dipendente) stipulati entro il 30 aprile 2024 e solo in assenza delle suddette previsioni da parte dei contratti collettivi applicati in azienda.

Con il presente contributo vogliamo quindi fare il punto sulle modifiche introdotte dalla conversione in Legge del decreto Lavoro (art. 24 commi 1, 1 bis e 1 ter del D.L. n. 48/2023 convertito in Legge n. 85/2023) che ha modificato la disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato.

In particolare con l'art. 24 viene modificata la precedente disciplina e dunque l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 sostituendo le precedenti causali necessarie per stipulare contratti a tempo determinato.

Nello specifico, fino al 4.5.2023, per effetto del D.L. n. 87/2018 prima -Decreto Dignità- e della L. n. 106/2021 di conversione del Decreto Sostegni -bis, il contratto a termine poteva essere stipulato anche in assenza di causale, per massimo 12 mesi, che potevano essere superati, non sforando in ogni caso i 24 mesi, solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze legate ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.

Con il d.lgs. n. 48/2023, e quindi dal 5.5.2023, vengono confermate le nuove causali, con la specifica finalità di abrogare quelle introdotte con il d.l. n. 87/2018, con la conseguenza che i contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi possono essere stipulati, ai sensi del novellato art. 19 del d.lgs. n. 81/2015:

- a) per esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art.51 del d.lgs. n. 81/2015 ovvero “ *i*

contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”;



b) in assenza di previsioni dei contratti collettivi applicati dal datore di lavoro, esclusivamente sino al 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

c) in sostituzione di altri lavoratori;

Si deve necessariamente porre attenzione al fatto che il legislatore abbia deciso di lasciare spazio alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale per determinare i casi di utilizzo del contratto a termine per una durata superiore a 12 mesi, in sostanza abbandonando il meccanismo delle causali legali per andare verso un sistema di causali delegate totalmente alla contrattazione collettiva e anche individuale.

È di tutta evidenza come il d.lgs. n. 48/2023 prima e la legge di conversione poi abbiano delegato alle parti sociali la identificazione e tipizzazione delle circostanze che legittimano l'apposizione del termine dei contratti di durata superiore a 12 mesi, di fatto senza limitare il loro intervento, con la conclusione che la contrattazione collettiva potrà quindi fare riferimento a qualsiasi tipologia di situazione e/o circostanza per andare a determinare la possibilità di apposizione del termine oltre i 12 mesi.

Il novellato art. 19 pone una sorta di ordinamento di preferenza tra le circostanze che consentono il superamento dei 12 mesi per giungere ai 24.

Lo strumento principale di identificazione delle causali legittimanti sono i contratti collettivi

nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi stipulati dalle loro RSA o RSU (Art. 19 lett. a).

Se le causali risultano quindi già identificate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, queste dovranno essere ritenute valide, diversamente potrà intervenire la contrattazione aziendale ovvero, in mancanza di un contratto collettivo aziendale, le parti potranno accordarsi entro il 30 aprile 2024 e individuare un'esigenza di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

In linea generale potremmo affermare che i contratti collettivi riconosciuti saranno espressamente quelli previsti dall'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 ovvero i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle relative RSA o RSU.

La contrattazione collettiva viene quindi designata come soggetto capace di comprendere e veicolare le esigenze del mercato del lavoro.

È bene evidenziare inoltre che alcuni contratti collettivi sono già pronti a recepire le novità legislative, come ad esempio il CCNL₂₄

metalmecanica, il CCNL commercio terziario, CCNL alimentazione panificazione artigianato.

In buona sostanza dunque con il Decreto Lavoro viene riconosciuto alla contrattazione collettiva un ruolo cardine, infatti le organizzazioni sindacali e le aziende possono prevedere tutti i casi in cui sarà possibile ricorrere a rapporti di lavoro della durata superiore ai 12 mesi, con un sistema che potrebbe rappresentare una importante opportunità per tutelare le specifiche necessità di aziende e lavoratori.

La norma poi specifica che, in assenza di contratti aziendali, specifiche ragioni possono essere previste dai CCNL nazionali, applicati in azienda e sottoscritti da qualsiasi OO.SS.

Occorre invero precisare che, tra le prime interpretazioni dottrinali della norma, il decreto sembrava aprire una strada anche alle organizzazioni aziendali che non siano maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Se, infatti, la disposizione dell'art. 19, comma 1, lettera a) prevede che i contratti a termine possano essere stipulati per un periodo superiore a 12 mesi per esigenze previste dall'art 51, riferendosi dunque ai contratti collettivi siano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, un ragionamento in parte diverso può essere introdotto per la lettura dell'art. 19, comma 1 lettera b).

Di seguito il testo dell'art 51 d.lgs. n. 81/2015 - Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La lettera b), che prevede una ulteriore ipotesi di legittima apposizione del termine, fa esplicita menzione dei “*contratti collettivi applicati in azienda*”, allora lascerebbe in questo senso una certa discrezionalità applicativa, nella identificazione delle causali di utilizzo dei contratti a termine, anche ai contratti collettivi sottoscritti da associazioni sindacali non comparativamente più rappresentative.

Ciò in quanto effettivamente, solo questa lettura darebbe effettivo senso al disposto normativo, in quanto se anche “*i contratti collettivi applicati in azienda*” fossero quelli “*comparativamente più rappresentativi*” allora la norma sarebbe ridondante.

Pertanto il porsi la domanda se tutte le organizzazioni sindacali possano prevedere tali causali è perlomeno legittima.

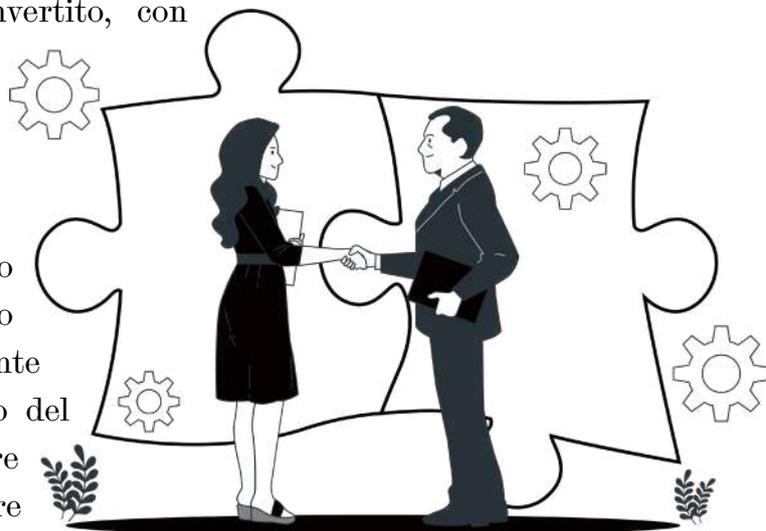
In ogni caso tale circostanza prevista dalla lettera b) può essere utilizzata solo sino al 30.04.2024, data della scadenza del termine conferito all'autonomia individuale delle parti per stipulare “*in assenza di previsioni dei contratti collettivi applicati dal datore di lavoro, esclusivamente sino al 30 aprile 2024*” contratti a termine per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

Tale data, rappresenta il limite massimo entro il quale si auspica che i contratti collettivi abbiano provveduto ad individuare le causali, infatti dopo il 30 aprile 2024 non sarà più possibile individuare causali a livello individuale.

Occorre precisare inoltre che queste nuove disposizioni, ai sensi dell'art. 19 comma 5 bis del D. Lgs 81/2015, come novellato, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Proroghe e rinnovi

Non si può parlare di proroghe e rinnovi nel contratto a termine senza sottolineare che le proroghe sono “un'invenzione” del nostro legislatore, totalmente assenti nella Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 che invece prevede, tra le misure obbligatorie che gli stati membri devono adottare per contrastare l'abuso dell'utilizzo dei contratti a termine, l'introduzione del “numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti”.



Un'indicazione sulla differenza tra proroga e rinnovo è stata fornita dal Ministero del Lavoro nella circolare n.17/2018: *“la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto”*.

In un certo senso il Ministero considerava proroga e rinnovo alla stessa stregua, con la differenza che nella proroga non è presente la soluzione di continuità e le motivazioni devono restare le stesse del contratto precedente, mentre nel rinnovo vi è un periodo di sospensione tra un rapporto e l'altro e possono essere modificati, oltre che la scadenza, anche altri elementi, compresa la ragione giustificatrice dell'apposizione del termine.

Qualcuno ha addirittura obiettato che anche la proroga che necessita di causale obbligatoria al superamento dei 12 mesi acausale ha, teoricamente, una motivazione diversa dal contratto originario, dove, di fatto, una ragione non era presente; a parere di scrive, in realtà, è proprio la formale assenza della causale iniziale a non poter costituire il mancato rispetto di quanto enunciato dal Ministero.

Il recente d.l. n.48/2023 convertito in L. n.85/2023 ha apportato significative modifiche alla disciplina dei rinnovi e delle proroghe.

Per quanto riguarda i rinnovi, secondo il novellato art.21 del d.lgs. n.81/2015 infatti, il contratto a termine può ora essere rinnovato liberamente (senza cioè apposizione della causale) anche entro i primi 12 mesi, mentre resta invariato l'obbligo di rispetto dello stop and go tra due contratti.

Relativamente alle proroghe, resta fermo il numero massimo di 4 proroghe tra i medesimi soggetti nell'ambito dell'intera vita lavorativa.

La novità più eclatante è costituita da quello che viene definito come l' "azzeramento" dei 12 mesi acausale, introdotta dal comma 1-ter dell'art. 24 della L. n.85/2023, che recita *"Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto"*.

A tal proposito si sono sviluppate due tesi interpretative distinte:

- c'è chi sostiene che, avendo il legislatore affermato che ai fini dei 12 mesi acausale si deve tener conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, esso si riferisca ai soli rinnovi e non alle proroghe, poiché la proroga viene definita come un mero slittamento del termine di un contratto precedente, e non rappresenta un contratto;

- c'è chi, invece, - e chi scrive sposa tale interpretazione - sostiene che anche la proroga rappresenti un contratto, poiché si tratta di un atto formale, sebbene contenga solo la modifica della scadenza del contratto precedente.

È lapalissiano che, a seconda della tesi ritenuta maggiormente corretta, i calcoli variano in maniera considerevole.

Inoltre, nei casi in cui alla data del 5 maggio 2023 la durata del contratto fosse già andata oltre 12 mesi acausale e si fosse provveduto a rinnovarlo o prorogarlo con la specifica causale obbligatoria, il citato "azzeramento", essendo entrato in vigore il 4 luglio 2023, potrebbe comportare particolari criticità di gestione poiché si passa dall'indicazione obbligatoria della causale ad un ulteriore e successivo periodo, contenuto entro la durata massima di 24 mesi, in cui la causale, al contrario, non deve essere inserita.

Altro punto critico ai fini dell'azzeramento sono i periodi contrattuali cadenti dal 5 maggio 2023 in poi ma riferiti a contratti, proroghe o rinnovi stipulati prima di tale data; in merito, pur non avendo valenza normativa, un orientamento è contenuto del Dossier Camera/Senato A.C. 1238: "L'esclusione dal computo concerne anche il periodo successivo a tale data, sempre che il contratto sia stato stipulato prima della medesima".

Tale assunto parrebbe corretto dal punto di vista logico giuridico, poiché il testo legislativo parla di contratti stipulati dal 5 maggio 2023; pertanto, i contratti, i rinnovi e le proroghe stipulate in data precedente dovrebbero essere esclusi pur avendo scadenza in data successiva.



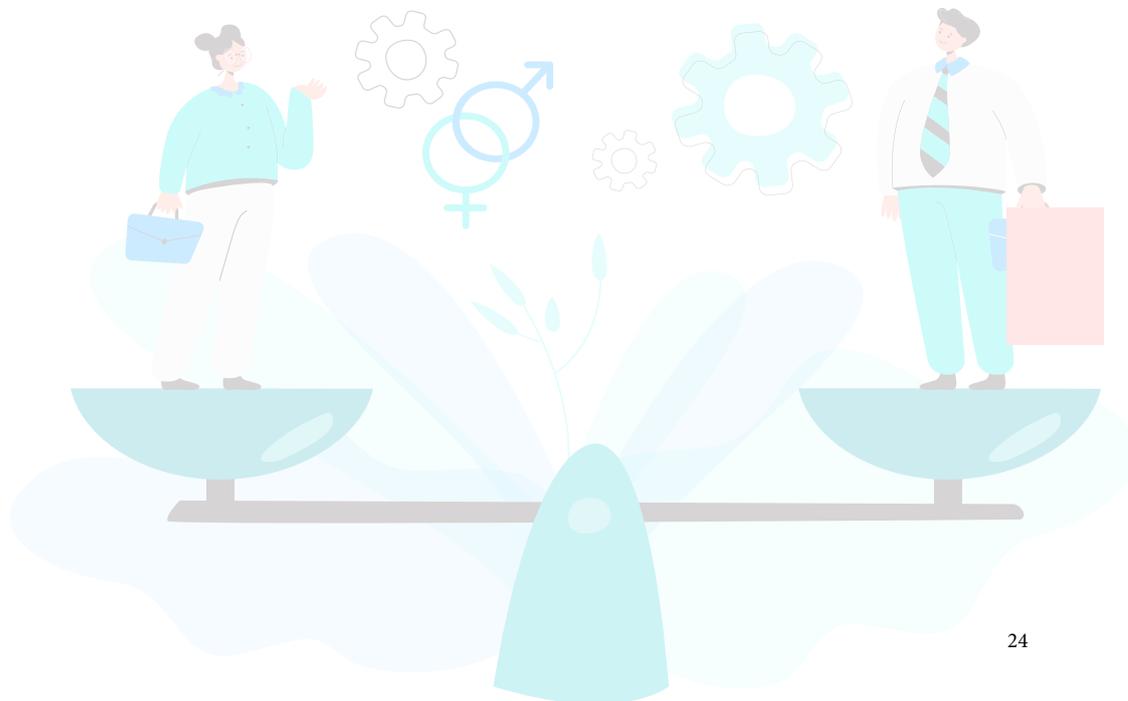
BENIAMINO SCARFONE

Consulente del Lavoro in Reggio Calabria e Pavia
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400



APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO



Il contratto di apprendistato rappresenta una consolidata forma contrattuale per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Il D.Lgs. n.81/2015, disciplina organica dei contratti di lavoro, al capo V (artt. 41-47) individua il perimetro normativo entro cui si articola l'apprendistato che risulta essere un *contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*.

Normativa e prassi di riferimento

Delle tre tipologie di apprendistato individuate al comma 2 dell'art. 41, del già citato decreto, quello per *la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore* - individuato anche come apprendistato di primo livello - viene disciplinato all'art. 43 del D.Lgs. n.81/2015 e, operativamente, secondo gli standard formativi ed i criteri generali definiti dal Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015 (in attuazione dell'articolo 46 comma 1 del già citato decreto).

Per quanto attiene alla prassi amministrativa, un significativo aiuto arriva dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 12 del 6 giugno 2022.

Finalmente con la citata circolare, e l'unito Manuale operativo, si ha un indirizzo uniforme su tutto il territorio nazionale del contratto di apprendistato di primo livello, lasciando chiaramente inalterate le prerogative di Regioni e Province Autonome, oltre a soluzioni interpretative univoche della normativa vigente ed indicazioni pratiche (volte a favorire la conoscenza e la diffusione del contratto) assicurando

un utile supporto operativo, sia per le istituzioni formative che per i datori di lavoro, nelle varie fasi di attivazione e gestione del contratto.

In particolare il Ministero del lavoro - con l'intervento di prassi amministrativa - approfondisce l'istituto dell'apprendistato di primo livello, anche in considerazione delle recenti Raccomandazioni del Consiglio dell'Unione Europea che hanno affidato all'apprendistato un ruolo strategico per il rafforzamento dei "sistemi di alternanza scuola-lavoro", ispirati all'approccio work-based.

Nello specifico:

- Raccomandazione del 15 marzo 2018, relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, che individua 14 criteri fondamentali che gli Stati membri e i portatori di interessi dovrebbero utilizzare per sviluppare apprendistati efficaci e di qualità, al fine di garantire sia lo sviluppo delle competenze inerenti al lavoro sia lo sviluppo personale degli apprendisti;

-Raccomandazione del 24 novembre 2020, relativa all'istruzione e formazione professionale per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, con cui viene sollecitato agli Stati membri di adoperarsi per migliorare l'implementazione - all'interno del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP) - dei programmi di apprendimento basati sul lavoro e, in particolare, sull'apprendistato, con l'obiettivo di rendere sempre più sinergici i sistemi d'istruzione e formazione con il mercato del lavoro, ridurre lo "skill mismatch" tra educazione e mondo del lavoro, garantendo a tutti la parità di accesso all'apprendimento permanente, mediante percorsi di miglioramento e di riqualificazione delle competenze e contribuire all'aumento delle opportunità di apprendistato.



Finalità del contratto

Questo particolare contratto, rivolto a soggetti dai 15 anni ai 25 anni “necessariamente” iscritti ed inseriti all’interno di un percorso scolastico e/o formativo, ha come finalità il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo “duale” che si concretizza in parte presso un’istituzione formativa che eroga la “*formazione esterna*” e in parte presso un’impresa che eroga la “*formazione interna*”. Elemento essenziale del contratto, quindi, è la formazione quale strumento prioritario per sviluppare l’acquisizione di competenze dei soggetti coinvolti favorendone l’inserimento nel mercato del lavoro.

Durata dei contratti di apprendistato

La durata del contratto non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore a quattro anni (art. 42 c. 2 ed art. 43 cc. 2 e 5 del D.Lgs n.81/2015 ed art.4 c.1 del D.M. 12 ottobre 2015). Il termine del periodo formativo, nell’apprendistato di primo livello, coincide con la pubblicazione degli esiti dell’esame finale sostenuto dall’apprendista.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva

L’apprendista tra formazione (interna ed esterna) e prestazione di lavoro

Stante la peculiarità del contratto di primo livello, che integra una dimensione formativa (coincidente con la durata ordinamentale dei percorsi formativi) ed una lavorativa (espletamento delle ore di lavoro), contrattualmente deve essere individuato il monte ore di:

- formazione esterna (presso ente formatore);
- formazione interna (presso azienda);
- prestazione lavorativa.

Documento, quindi, propedeutico alla sottoscrizione del contratto di lavoro è il Protocollo formativo sottoscritto dall’istituzione formativa e dal datore di lavoro che contiene compiti e responsabilità dell’istituzione formativa e dell’impresa, relativamente all’esecuzione del piano formativo dell’apprendista.

Il percorso formativo che l’apprendista svolge nell’ambito del contratto di apprendistato di primo livello viene descritto all’interno del Piano Formativo Individuale (PFI), un documento che è parte integrante del contratto di lavoro e che può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro, rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Durante lo svolgimento e alla conclusione del periodo formativo in apprendistato il tutor dell’ente formativo e il tutor aziendale compilano il Dossier individuale per la valutazione delle attività svolte e la verifica dell’efficacia del percorso formativo.

Da segnalare la recente nota n. 1369 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) del 7 agosto 2023 dove a seguito di una richiesta di parere formulata dall’Ispettorato Interregionale di Venezia (quesito posto dall’ITL di Rimini) riguardante i requisiti per la stipulazione di un contratto di apprendistato di primo livello con specifico riguardo alla possibilità per lo studente minorenni, di età compresa tra i 16 ed i 17 anni, di svolgere un apprendistato per attività stagionale in qualità di cuoco soltanto se proveniente da un istituto scolastico alberghiero, è stato chiarito che il

datore di lavoro e l'istituzione formativa sono tenuti a verificare l'effettiva fattibilità del contratto di apprendistato attraverso l'accertamento della coerenza tra attività lavorative (figura contrattuale) e titolo di studio (es. qualifica/diploma) anche alla luce della certificazione finale che dovrà essere rilasciata dall'istituzione formativa di provenienza dello studente ai sensi dell'art. 46, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.



Criticità che limitano l'utilizzo dello strumento contrattuale

La maggiore criticità riscontrata negli anni, che di fatto ha impedito la diffusione del contratto di apprendistato per *la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, non è stata il costo del lavoro (praticamente inesistente) o il quadro normativo (anche se per stessa ammissione del Ministero del Lavoro lascia spazio a prassi disomogenee) quanto la scarsa propensione ad unire il mondo del lavoro con il sistema d'istruzione italiano odierno. I problemi, soprattutto organizzativi, spesso non sono dettati dalla scarsa volontà delle istituzioni formative a dialogare con il mondo delle imprese, o viceversa, quanto la difficoltà per gli stakeholder ad interagire in tempi compatibili con le odierne esigenze del mercato del lavoro.

Una soluzione possibile potrebbe essere quella di adeguare i percorsi di studio e di dotare gli enti scolastici-formativi di figure professionali competenti nella gestione dei rapporti di lavoro.



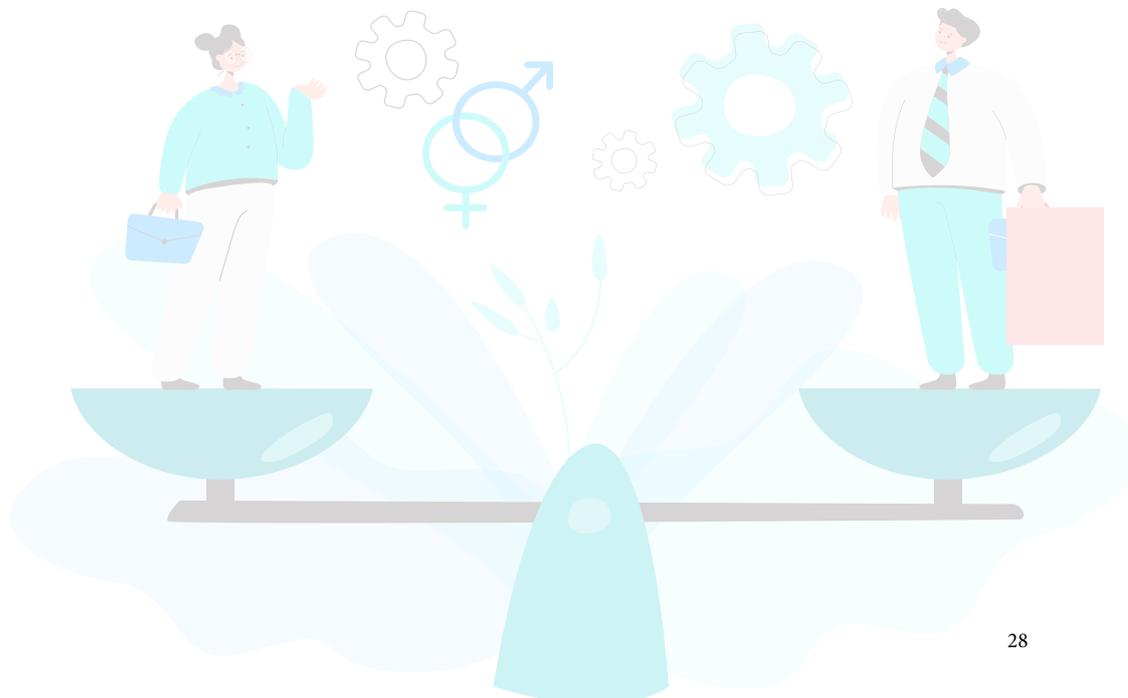
FRANCESCA BRAVI

Consulente del Lavoro in Milano
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400



IL CDL E L'APPRENDISTA PROFESSIONALIZZANTE: DAL TIMORE ALL'OPPORTUNITÀ



Che il contratto di apprendistato sia un investimento è noto ormai a tutti noi. Talmente noto che spesso, e in questo dobbiamo fare un *mea culpa*, rischiamo di trasmettere alle aziende tutta la diffidenza nei confronti di tale strumento, tanto da rischiare di bloccarne in partenza l'utilizzo, mostrandolo come un investimento troppo ad alto rischio.

E se è vero che in quest'era digitale siamo tutti un po' influencer, noi Consulenti del Lavoro potremmo ritenerci influencer del diritto del lavoro. Dal modo in cui noi rimandiamo i rischi e le opportunità ai clienti, dipendono spesso le scelte di chi, esperto in altre materie, si affida a noi per prendere decisioni importanti in tema di organico e di risorse umane.

Sicuramente il legislatore e i giudici non hanno aiutato in questo percorso di consapevolezza, rendendo negli anni, da un lato complessa l'interpretazione delle normative e dall'altro incerto il risultato delle impugnazioni.

Proprio da questa riflessione vorrei partire nell'analisi dell'apprendistato professionalizzante o di II livello, cercando di toccare i punti della normativa che rendono complesso l'utilizzo di questa tipologia contrattuale ma allo stesso tempo evidenziando gli aspetti positivi e di convenienza per le parti in gioco.

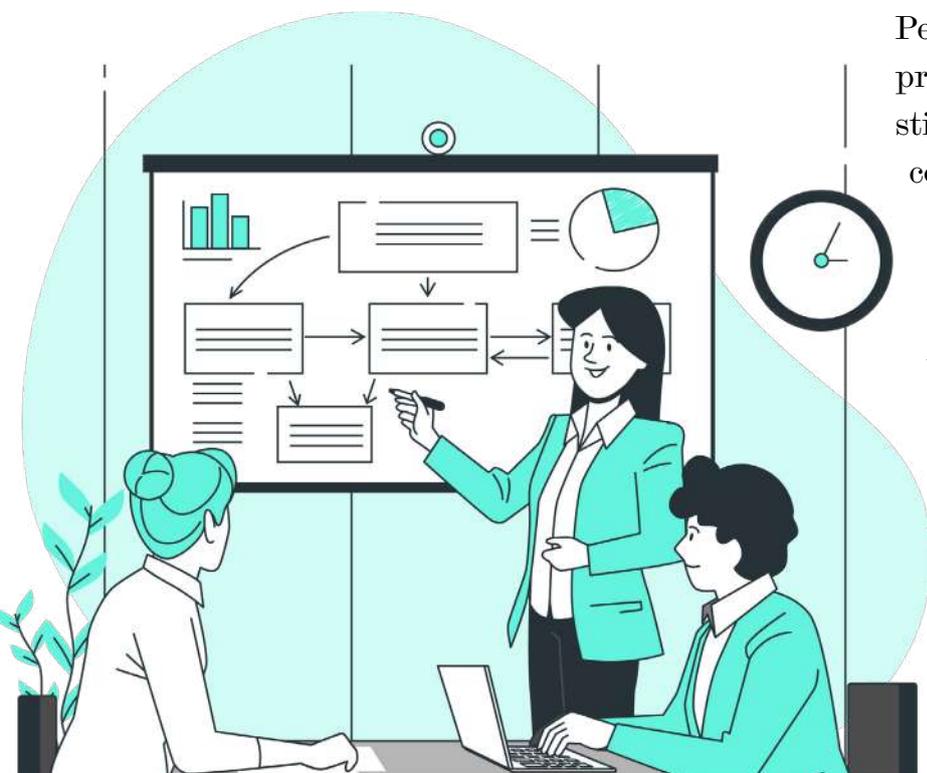
Definizione e disciplina

Il capo V del d.lgs.n. 81/2015 fornisce la definizione e le regole applicative per l'utilizzo dello strumento.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, intendendosi quindi quale contratto a causa mista: prestazione lavorativa dietro retribuzione, affiancate inscindibilmente dalla formazione. Tra le tre tipologie di apprendistato esistenti, la nostra analisi sarà incentrata sul professionalizzante, durante il quale il giovane deve essere formato per raggiungere la qualificazione finale.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

La formazione al centro del contratto richiede la presenza della figura del tutor o tutore, che monitora l'andamento della formazione stessa, supportato chiaramente da tutte le figure presenti in azienda.



Il contratto, che deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* e contenere il piano formativo sintetico, può essere sottoscritto con giovani tra i 18 e i 29 anni (17 se in possesso di qualifica professionale), intendendosi come età anagrafica alla data di stipula del contratto.

Sono gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a definire durata e modalità di erogazione della formazione, all'interno però di binari dettati dalla normativa. La durata minima è infatti prevista in 6 mesi e quella massima in 3 anni o 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Negli anni si è discusso ampiamente della possibilità di considerare preavviso l'ultimo periodo del percorso di apprendistato, arrivando, con preavviso già concesso, all'ultimo giorno inizialmente fissato come termine del periodo formativo, ma tale ipotesi è stata considerata non valida, e sono pertanto stati annullati anche i commi di eventuali CCNL che prevedessero tale ipotesi.

Se nessuna delle parti recede al termine del periodo formativo, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La possibilità di recedere al termine del periodo formativo non esclude che si tratti di licenziamento pertanto, in caso di recesso, come tale andrà trattato. Tra i vari adempimenti si richiama l'attenzione sulla contribuzione Naspi dovuta in caso di licenziamento.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, in questo caso senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Dal 01/01/2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, sempre senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del d.lgs. n. 148/2015 (transizione occupazionale).

Per tale categoria di lavoratori non è però possibile recedere dal contratto al termine del periodo formativo.

Chiaramente, trattandosi di contratto formativo ed agevolato, sussistono dei limiti alle assunzioni degli apprendisti. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Se però il datore di lavoro occupa fino a 3 maestranze specializzate può assumere un massimo di 3 apprendisti e se ne occupa più di 3 ma fino a 9, il rapporto tra apprendisti e maestranze specializzate deve essere 1 a 1.

Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, valutando i 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Quali agevolazioni?

Nessuno investirebbe tempo e denaro nella formazione di un lavoratore che, essendo alle prime armi e non ancora qualificato, non apporta ovviamente all'azienda un beneficio, in termini di produttività, pari a quello di un lavoratore già qualificato.

Per tale motivazione il legislatore ha previsto agevolazioni importanti in caso di assunzione di un apprendista.

Per lo stesso motivo anche le sanzioni legate all'utilizzo scorretto dello strumento, sono decisamente impegnative. Ovviamente l'attenzione nelle verifiche viene posta sull'esistenza della formazione. Infatti l'assenza di tale aspetto farebbe presumere l'applicazione di una tipologia contrattuale molto agevolata, ad un lavoratore già qualificato. Ed è proprio su tali aspetti, a mio avviso, che il nostro ruolo di Consulenti del Lavoro deve diventare centrale. Illustrare non solo le agevolazioni alle Aziende, quanto l'opportunità di inserire un giovane nella propria realtà aziendale, strutturando un percorso di formazione *ad hoc* per lui e per le esigenze dell'impresa, in modo da ottenere, alla fine del percorso, una risorsa non solo qualificata per il ruolo, ma perfetta per lo svolgimento di quel particolare ruolo all'interno di quella specifica realtà imprenditoriale.

Le agevolazioni esistenti per il contratto di apprendistato professionalizzante sono di tre tipi: normativa, retributiva e contributiva.

A livello normativo abbiamo già citato

sopra la possibilità di recedere dal contratto al termine del periodo formativo (salvo per gli apprendisti assunti per la qualificazione e riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità, Naspi o accordi di transizione occupazionale). Inoltre, fatte salve le diverse 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.

Ai fini retributivi è invece possibile inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. Sono i singoli CCNL a stabilire le modalità suddette.

Infine, a livello contributivo, sono previste fortissime agevolazioni, che peraltro vengono mantenute per un anno in caso di conferma in servizio al termine del periodo formativo.

La contribuzione a carico dell'apprendista è pari al 5,84% per tutto il rapporto di apprendistato. Per i datori di lavoro le agevolazioni previste variano a seconda della dimensione aziendale:

- oltre nove dipendenti la contribuzione è pari al 10% (+ 1,61% + eventuale % prevista per ammortizzatori sociali);
- fino a nove dipendenti invece la contribuzione varia nel corso del rapporto. Durante il primo anno di apprendistato la contribuzione è pari al 1,5%. Il secondo anno passa al 3% per poi



arrivare al 10% dal terzo anno fino al termine dell'apprendistato (+ 1,61% + eventuale % per ammortizzatori sociali).

Da segnalare inoltre che, seppur coperti dalle tutele “piene” Inps e Inail, per gli apprendisti non è nemmeno dovuto il premio Inail.

Alcune particolarità sono previste, in tema di agevolazioni, per l'apprendistato per la qualificazione e riqualificazione di lavoratori disoccupati per le quali si rimanda all'analisi della circolare Inps n. 108 del 14/11/2018.

Quali sanzioni?

Come anticipato ed evidenziato durante la trattazione, il focus in caso di ispezione (o di impugnazione del dipendente) è sull'esistenza della formazione, che giustifica l'applicazione delle agevolazioni e ancora più a monte sull'effettiva mancata qualificazione iniziale del lavoratore in partenza.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità del contratto, il datore di lavoro è tenuto a versare la 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 sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui si rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adotta un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere (ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004).

Per la violazione invece di disposizioni che possiamo definire minori (forma del contratto, retribuzione, presenza del tutor) il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro.

Molte altre potrebbero essere le analisi e le riflessioni sui risvolti della normativa e sulle possibilità che si porta dietro tale contratto.

A noi Consulenti del Lavoro l'arduo compito di spingerne un utilizzo consapevole, trasparente e vantaggioso per tutte le parti in gioco.

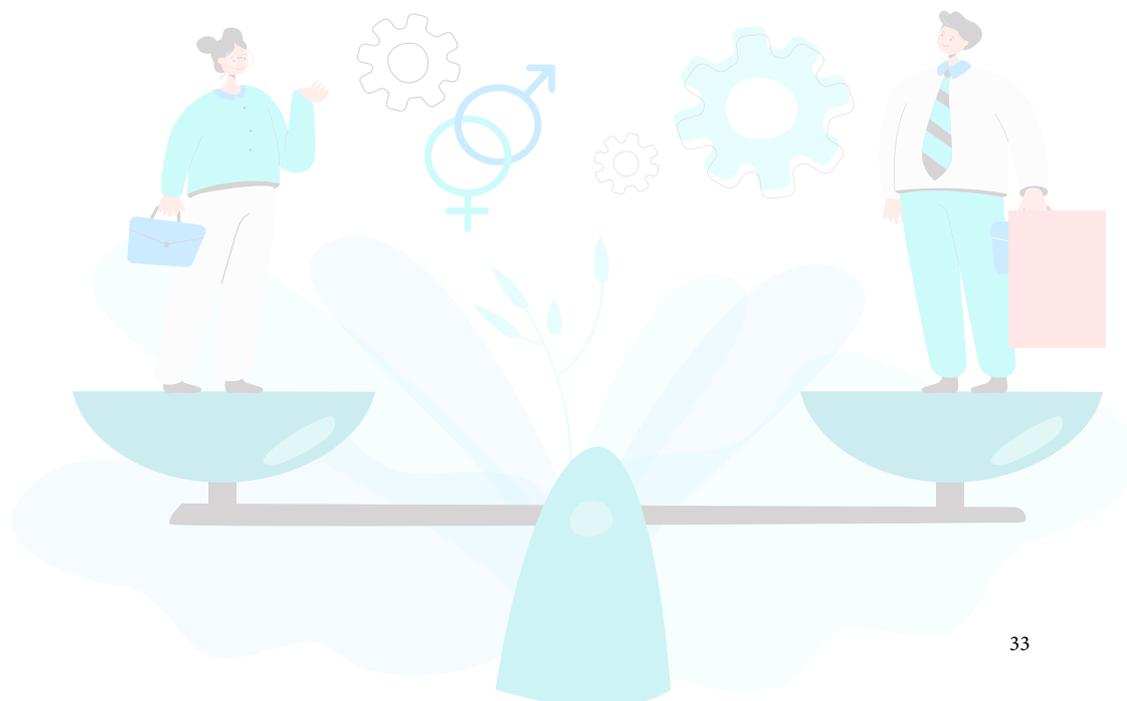


CELESTE VIVENZI

Consulente del Lavoro in Brescia
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400

APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO: FOCUS E GESTIONE PRATICA



Premessa generale

Come noto il contratto di “**apprendistato di terzo livello**”, disciplinato dal decreto legislativo n.81 del 15 giugno 2015 , è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani, che permette di conseguire un titolo di studio di istruzione di alto livello (**titoli di studio universitari e dell’alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e i diplomi relativi ai percorsi degli Istituti Tecnologici Superiori**) ovvero di sviluppare un’esperienza di ricerca e di svolgere il periodo di praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche e, nello stesso tempo , di essere assunti da un’impresa per ricoprire un ruolo coerente con il proprio percorso di studi. Con il presente contributo si procede ad una analisi della normativa in vigore onde fornire un quadro sintetico utile alla gestione pratica dello strumento che mira all’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Apprendistato di terzo livello: i punti focali

Come detto l’apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello) prevede una effettiva integrazione fra “**scuola, università e lavoro**”, unitamente ad una responsabilità formativa e educativa condivisa fra impresa ed Istituzione.

Nota: il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all’occupazione dei giovani. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ha la possibilità di lavorare e contemporaneamente conseguire un titolo d’istruzione terziaria, universitaria e post-universitaria, svolgere attività di ricerca o anche assolvere al periodo di praticantato previsto per l’accesso alle professioni ordinistiche (**Diploma di istruzione tecnica superiore (diploma ITS) - Titoli di studio di alta formazione artistica, musicale e coreutica - Laurea triennale e magistrale - Laurea magistrale a ciclo unico - Master di I e II livello - Dottorato di ricerca**).

I soggetti coinvolti nella fase realizzativa dello strumento formativo e lavorativo sono i seguenti:

1) **Datore di lavoro:** soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e che ha la responsabilità dell’organizzazione dell’impresa (**il datore di lavoro ha il compito di nominare un tutor aziendale**).

Nota: possono attivare contratti di apprendistato di terzo livello le imprese che operano in tutti i settori di attività, pubblici o privati in possesso dei requisiti previsti dal Decreto ministeriale del 12 ottobre 2015 relativamente a specifiche capacità strutturali, tecniche e formative (spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna che consentano anche il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche, disponibilità beni strumentali in regola con le norme vigenti in materia di sicurezza , disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti).

La norma prevede anche dei limiti numerici in quanto il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere varia a seconda del caso soggettivo:

1) imprese con un numero di lavoratori pari e/o superiori alle 10 unità: non deve superare il rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate.

2) datori di lavoro con un numero di lavoratori inferiori alle 10 unità: il rapporto è pari al 100% delle maestranze qualificate.

3) imprese fino a tre dipendenti o datori di lavoro senza dipendenti: è possibile assumere fino ad un massimo di 3 apprendisti.

4) imprese artigiane: per le imprese artigiane i limiti variano a seconda della dimensione dell'azienda ovvero: -da 9 a 13 apprendisti per le imprese che non lavorano in serie; da 5 a 8 apprendisti per le imprese che lavorano in serie; - da 16 a 24 apprendisti per le imprese artigiane che effettuano lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura; - da 5 a 9 apprendisti per le imprese edili.

Ai fini del calcolo delle maestranze valgono le seguenti regole: il numero dei dipendenti utili va calcolato all'atto dell'assunzione secondo i criteri di cui alla **circolare INPS n. 22/2007** (si conteggiano i dirigenti, gli assunti con contratto a tempo indeterminato; gli assunti con contratto a tempo determinato; i lavoratori a domicilio; i lavoratori a tempo parziale in proporzione all'orario svolto; i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati conteggiati i loro sostituti; i lavoratori intermittenti in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre ; i dipendenti part time in proporzione all'orario svolto.

Non sono invece da computare i seguenti lavoratori: apprendisti; somministrati e co.co.co.

2)Istituzione formativa: trattasi delle Università, Istituti tecnici superiori (ITS), enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico (**l'istituzione formativa ha il compito di nominare un tutor formativo**).

3)Apprendista: è il soggetto che viene assunto dall'impresa e che ha il compito di svolgere almeno i tre quarti della formazione sia interna che esterna di cui al piano formativo individuale.

Nota: possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani con età compresa tra i 18 (o 17 nel caso di possesso di qualifica professionale) e i 29 anni compiuti (e 364 giorni).

La durata di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi (**occorre inoltre sempre considerare il numero di ore/crediti formativi residui**



che devono essere maturati per concludere il percorso onde accedere all'esame finale).

Per l'apprendistato di ricerca la durata massima dei contratti è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, fatte salve disposizioni diverse da parte delle regioni e delle province autonome.

Infine la durata del contratto per lo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato di riferimento.

In linea generale i titoli di studio che si possono conseguire sono: -Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate; Diploma di Alta formazione artistica, musicale e coreutica di I e II livello; Laurea ; Laurea Magistrale; Laurea Magistrale a ciclo unico; Master universitario/ AFAM di I e II livello; Diploma Accademico di specializzazione di I e II livello; Diploma perfezionamento di I e II livello; Dottorato di ricerca Universitario (**è possibile inoltre lo svolgimento di attività di ricerca e lo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche**).

Se al termine della fase formativa le parti non recedono (senza bisogno di giusta causa o giustificato motivo), il contratto di apprendistato prosegue come contratto a tempo indeterminato.

Come attuare il contratto di Apprendistato di terzo livello

La procedura da seguire per rendere operativo il contratto di Apprendistato di terzo livello è la seguente:

1) redazione protocollo formativo : necessita la redazione di un accordo che definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa sottoscritto da istituzione formativa e datore di lavoro;

2)redazione piano formativo individuale:

occorre redarre un documento contenente le attività e la durata del percorso formativo da parte del tutor **formativo** con il coinvolgimento del **tutor aziendale e dell'apprendista;**

Nota: il datore di lavoro deve redigere, in collaborazione con l'ente formativo, il Piano formativo individuale in cui vengono indicati i soggetti coinvolti, gli interventi formativi (interni e esterni all'azienda), le modalità di erogazione degli stessi e la relativa durata (il piano deve essere allegato al contratto individuale di lavoro e al termine del periodo di apprendistato è necessario compilare il Dossier individuale come previsto dal DM del 12 ottobre 2015).

Come previsto dal DM del 12 ottobre 2015 è necessario nominare un tutor aziendale ed un tutor formativo (che avranno il compito di seguire l'apprendista e di coordinare le attività).

3)stipula del contratto di lavoro individuale: redazione di un contratto individuale di lavoro firmato dal datore di lavoro e dall'apprendista. **Trattamento contributivo e retributivo del contratto di Apprendistato di terzo livello**

Appare utile rammentare gli aspetti contributivi e retributivi del contratto in oggetto:

1)contribuzione a carico dei datori di lavoro:
a)per le aziende con un numero di dipendenti inferiore/uguale a 9 l'aliquota è pari al 1,5% nel primo anno, 3% nel secondo anno, 10% per gli anni successivi al secondo a cui si aggiungono l'aliquota dell'1,31% a finanziamento della Naspi e il contributo dello 0,30% per i fondi interprofessionali per la formazione continua (con il 5,84% a carico dell'apprendista);
b) per le aziende sopra a 9 dipendenti l'aliquota è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a cui si aggiungono l'aliquota dell'1,31% a finanziamento della Naspi e il contributo dello 0,30% per i fondi

interprofessionali per la formazione continua (con il 5,84 % a carico dell'apprendista).

Nota: per l'applicazione del regime contributivo ridotto non è necessario il possesso del DURC né il rispetto dei principi generali per la fruizione degli sgravi contributivi.

In caso di prosecuzione del contratto al termine del periodo formativo spetta l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, per un periodo massimo di 12 mesi e a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di prosecuzione.

2) aspetti retributivi: è possibile assumere l'apprendista inquadrandolo fino a due livelli inferiori rispetto al livello spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto (**la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio**).

Infine è previsto che non sia erogata alcuna retribuzione per le ore di formazione in aula e soltanto il 10% della retribuzione contrattuale per le ore di formazione svolta.

Nota: lo studente o ricercatore potrà stipulare un vero e proprio contratto di lavoro, godendo di tutte le tutele assistenziali e previdenziali (assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali, assicurazione contro le malattie, assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, maternità, NASPI ecc.) e nel contempo proseguire il percorso di studi conseguendo un titolo di istruzione terziaria o maturare esperienza di ricerca in un settore inerente al proprio percorso formativo.





"TORNANDO INDIETRO AI TEMPI REMOTI LA FORMAZIONE DEI GIOVANI ERA CONSIDERATA IMPRESCINDIBILE ALL'INTERNO DI QUALSIASI SOCIETÀ, BASTI PENSARE ALLE CORPORAZIONI MEDIOVALI, DOVE SI POTEVA ASSISTERE A FORME EMBRIONALI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE TRA MAESTRO E ALLIEVO ALL'INTERNO DELLE BOTTEGHE ARTIGIANE. IL RAPPORTO SI BASAVA SU UNO SCAMBIO NEL QUALE DA UN LATO IL MAESTRO ISTRUIVA L'ALLIEVO NELLE TECNICHE DI LAVORAZIONE, DALL'ALTRO IL GIOVANE APPRENDEVA LO SVOLGIMENTO DEL MESTIERE PER CONSEGUIRE UNA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE. NON VI ERA ALCUNA RETRIBUZIONE, IN QUANTO L'ALLIEVO NON RICEVEVA COMPENSI, MA ACQUISIVA COMPETENZA DAL PROPRIO MAESTRO...."

A cura di Pietro Campo, Consulente del Lavoro in Brescia



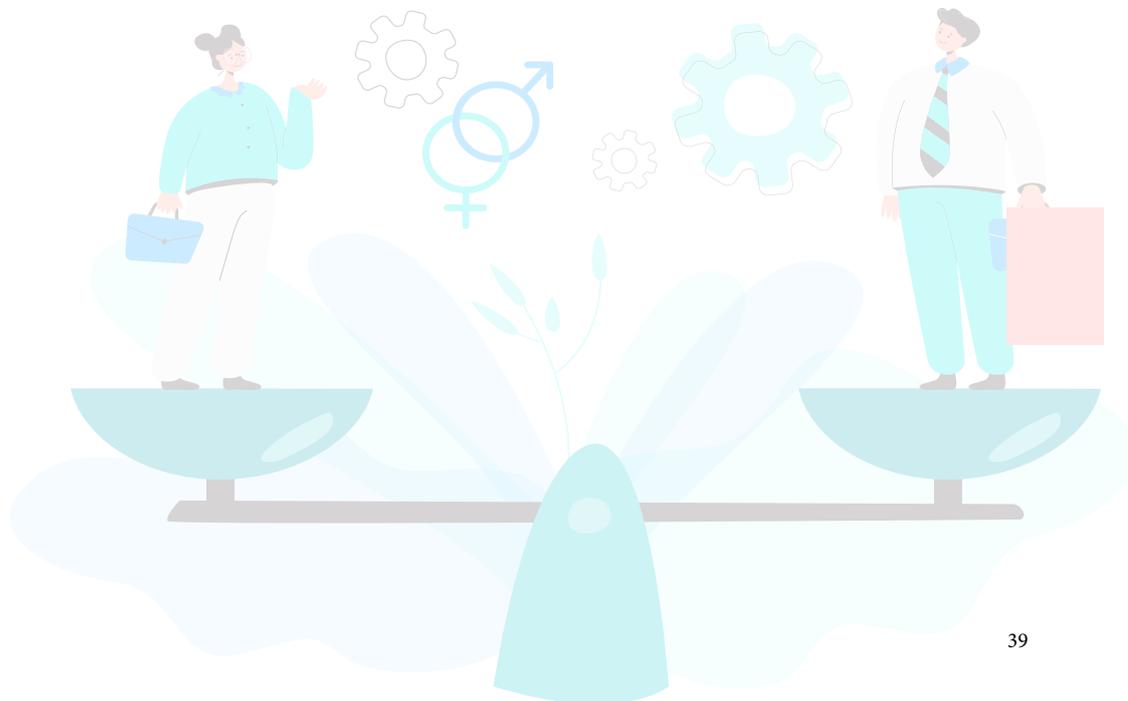
MASSIMO LAIOLO

Consulente del Lavoro in Torino
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400



IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE



Il contratto di lavoro intermittente è attualmente disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ed in particolare nella sezione II del decreto, dagli artt. 13 - 18.

Tale forma contrattuale, fu originariamente introdotta nel nostro ordinamento dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (convertito nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, meglio nota come Legge Biagi) ed è confluita poi - modificata da una serie di successivi interventi legislativi - nel cosiddetto decreto per il riordino delle tipologie contrattuali, il d.lgs. n. 81/2015, con la riforma del *Jobs Act* nel 2015.

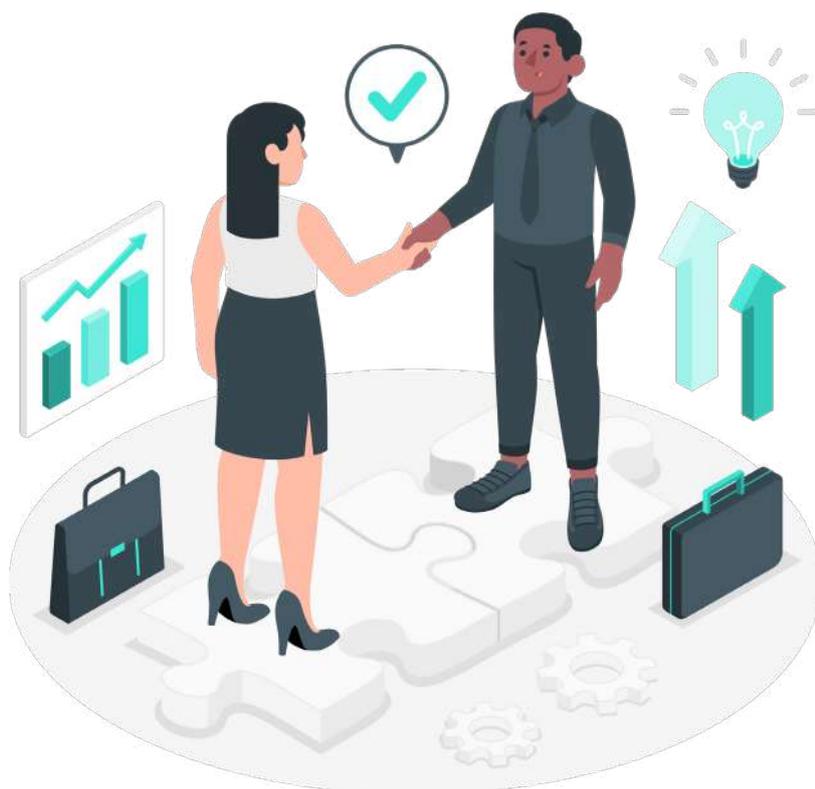
Bisogna precisare come tale forma contrattuale, la cui caratteristica principale è quella di consentire lo svolgimento di una prestazione lavorativa in modo discontinuo, "all'occorrenza", senza un orario di lavoro necessariamente predeterminato, ma in base alle esigenze del datore di lavoro, non abbia mai goduto del favore delle parti sociali, poiché ritenuto un contratto di lavoro subordinato estremamente flessibile e quindi non in grado di garantire un'occupazione stabile.

Richiamando una battuta, utilizzata a ridosso dell'entrata in vigore dell'allora decreto Biagi, *"quando una forma contrattuale ha più di una denominazione, difficilmente avrà successo ..."* e casualmente il lavoro intermittente viene altresì denominato, *lavoro a chiamata*, oppure nell'originale versione anglosassone *job on call*.

Tale avversione è tutt'ora percepibile nella disciplina che riguarda l'applicazione di benefici contributivi - si vedano per esempio le assunzioni per i giovani *under 36* oppure per le *donne svantaggiate* - che esclude il contratto di lavoro intermittente dal riconoscimento degli incentivi, poiché non genera una stabilità

d'impiego, condizione che premia invece altre tipologie contrattuali. Probabilmente su tale paradigma, alla luce dell'evoluzione del mercato del lavoro e delle richieste del mondo imprenditoriale, in futuro sarà necessaria una diversa riflessione da parte del legislatore.

In ogni caso, anche se resta ancora diffidente la contrattazione collettiva - sono infatti numericamente pochi i contratti collettivi che regolamentano il lavoro intermittente - in realtà oggi, si sta verificando un maggior utilizzo di tale contratto di lavoro rispetto al passato; incremento che è accompagnato da una maturata consapevolezza nel corretto utilizzo di tale strumento. Questo anche grazie ad interventi legislativi che hanno soppresso alcune tipologie contrattuali, ad esempio il lavoro ripartito, oppure ne hanno complicato sensibilmente le modalità di utilizzo, si vedano le prestazioni occasionali previste dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (legge n. 96/2017), o a forme contrattuali che risultano ancora troppo



rigide per rispondere alla domanda di alcuni settori lavorativi, come ad esempio avviene nel caso del lavoro a tempo parziale.

Ma andiamo per ordine ed analizziamo la **definizione** ed i casi di ricorso al lavoro intermittente, così come disciplinati nell'art. 13 del d.lgs.n. 81/2015.

“Il contratto di lavoro intermittente è 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 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.”.

Il lavoratore può quindi essere assunto a tempo indeterminato oppure a termine. In questo secondo caso, occorre precisare come non trovi applicazione l'ordinaria disciplina del contratto a tempo determinato, di cui agli artt. 19 e seguenti del d.lgs.n. 81/2015, ad esempio nel rispetto degli intervalli nella successione dei contratti - il cosiddetto *stop and go* - oppure il limite massimo di durata dei 24 mesi. Tale orientamento trova conferma anche nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2005.

Le **condizioni** che invece legittimano la possibilità di ricorrere al contratto intermittente sono di due tipologie: quelle cosiddette **oggettive**, ovvero 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. Attualmente, in assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha individuato con il D.M. 23 ottobre 2004 le ipotesi oggettive per le quali (in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva) è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente ovvero rinviando alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Nonostante il rinvio ad un elenco che si può considerare obsoleto senza paura di smentite e che pertanto include (anche) attività lavorative estinte da tempo, si segnala come tale elencazione non sia statica ma periodicamente oggetto di rivisitazione. Recentemente, infatti, il legislatore con la legge n. 85/2023 di conversione del d.l. n. 48/2023, cosiddetto decreto lavoro, ha definito con l'art. 36 bis, norma di interpretazione, cosa debba intendersi per *Personale addetto ai trasporti di persone e di merci*, di cui alla voce n. 8 della tabella allegata al R.D. 2657/1923.

Diversamente, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti di età inferiore a 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, o di età superiore a 55 anni. Questa seconda tipologia di condizioni, cosiddette **ipotesi soggettive**, consente di utilizzare tale forma contrattuale indipendentemente dalla previsione collettiva e dalla tipologia di attività lavorativa svolta. Resta fermo che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età: una volta raggiunto tale limite il contratto si risolve.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo parrebbe la soluzione idonea, anche in base a quanto affermato dalla Corte di Giustizia Europea con la sentenza 19 luglio 2017, C-143/16.

Con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Con interpello n. 26 del 7 novembre 2014, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito alla corretta interpretazione del limite delle 400 giornate di effettivo lavoro, sostenendo che: *“Ai fini della individuazione dei datori di lavoro interessati dalla eccezione in argomento è possibile ricorrere ai criteri già utilizzati in relazione alle comunicazioni “semplificate” di instaurazione dei rapporti di lavoro, esplicitati con note n. 2369 del 16 febbraio 2012 e n. 4269 del 26 marzo 2012.*



In altri termini i datori di lavoro interessati sono:

- *quelli iscritti alla Camera di Commercio con il codice attività ATECO 2007 corrispondente ai citati settori produttivi;*
- *quelli che, pur non rientrando nel Codice ATECO corrispondente ai settori in questione, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.”*

Un altro aspetto da tenere in considerazione (che ha forti similitudini con la disciplina del contratto a termine) è il divieto previsto dall'art. 14 del d.lgs. n. 81/2015, sui casi di ricorso al lavoro intermittente. È infatti vietato il ricorso al lavoro intermittente:

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

Nel caso di utilizzo di un lavoratore intermittente, in violazione dei suindicati divieti, è prevista la conversione del contratto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato. In particolare, sulla mancata valutazione dei rischi di cui alla *lettera c)*, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto con lettera circolare n. 49 in data 15 marzo 2018, confermando l'orientamento della giurisprudenza in materia e fornendo alcune importanti precisazioni in merito.

Ai sensi dell'art. 15, rubricato **forma e comunicazioni**, articolo recentemente modificato dal Decreto Legislativo n. 104/2022 (cosiddetto decreto trasparenza), il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
- b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

Sul tema, sono molto interessanti le riflessioni proposte nella Circolare del 06.09.2022 dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, cui si rinvia per un approfondimento.

Da non dimenticare come, fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. N.b. analogamente a quanto avviene nella comunicazione annuale per i lavoratori somministrati, non bisogna comunicare i nominativi dei lavoratori intermittenti, ma occorre specificare il numero di contratti stipulati durante l'anno. (a parere di chi scrive, anche per questo adempimento non se ne coglie immediatamente l'utilità ...)

Con il medesimo articolo 15, è stata introdotta una **comunicazione obbligatoria** per l'utilizzo del lavoro intermittente, ovvero: *“Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro per la*

semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

*In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la **sanzione amministrativa** da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.L.vo n. 124/2004”.*

Le modalità operative per eseguire tale comunicazione sono state definite dal Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013 e dalla Circolare MLPS n. 27/2013. La procedura viene descritta all'indirizzo ministeriale:

https://www.clielavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/tipo_di_rapporti_di_lavoro/intermittente/

All'interno del sito è presente anche il link per accedere all'applicativo informatico per la comunicazione del lavoro intermittente e dove è possibile consultare una FAQ che risponde a diversi dubbi tecnici ed applicativi.

Un ulteriore aspetto che caratterizza il lavoro intermittente è certamente costituito dalla **retribuzione** riconosciuta a tali lavoratori ed in particolare all'**indennità di disponibilità**, descritta nell'art. 16 del d.lgs. n. 81/2015.

Preliminarmente occorre precisare come al lavoratore a chiamata, sia riconosciuto, in base al livello d'inquadramento ed alla mansione svolta, il medesimo trattamento economico previsto dal contratto collettivo di settore applicabile alla generalità dei lavoratori.

In questo caso però, il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione

della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale (art. 17, d.lgs. n. 81/2015).

Tendenzialmente il metodo utilizzato per determinare la retribuzione del lavoratore a chiamata è il sistema retributivo ad ore, con cui si ottiene la retribuzione oraria che viene maggiorata delle quote dei ratei degli istituti legali e contrattuali spettanti.



Es. mensilità aggiuntiva (13a): dividere la retribuzione prevista per un lavoratore a tempo pieno per il divisore contrattuale annuo:

€ 1.500,00 (retribuzione): 2076 = € 0,722 quota oraria da aggiungere ad ogni ora lavorata/retribuita per ottenere il valore di retribuzione orario comprensivo di quota tredicesima:

$$(\text{€ } 1500,00 : 173) \text{ € } 8,67 + \text{€ } 0.722 = \text{€ } 9,39$$

Regola analoga può essere utilizzata per determinare l'incidenza delle ferie annuali, i permessi retribuiti ed ex festività.

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere

alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'art. 16.

In merito ai periodi di assenza per maternità e malattia ed alle procedure di calcolo utili alla determinazione delle relative indennità economiche, si rinvia alle disposizioni ed agli esempi descritti dall'INPS nella Circolare n. 41 del 13 marzo 2006.

Passando all'**indennità di disponibilità**, cioè di quella somma che viene riconosciuta al lavoratore indipendentemente dall'effettivo svolgimento della prestazione di lavoro al fine di "impegnare" il lavoratore alla chiamata, è previsto che:

1. la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. l'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. in caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
6. con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'economia delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo. (Decreto attualmente non esistente)

Risulta di tutta evidenza l'importanza e l'opportunità di sottoscrivere tale clausola con il lavoratore, se non altro per "garantire" anche da un punto di vista disciplinare il rispetto alla chiamata. Bisogna però evidenziare come attualmente non venga sottoscritta frequentemente tale clausola contrattuale, evidentemente (anche) per i maggiori i costi del lavoro che ne derivano e che ricadono sulla gestione del rapporto di lavoro.

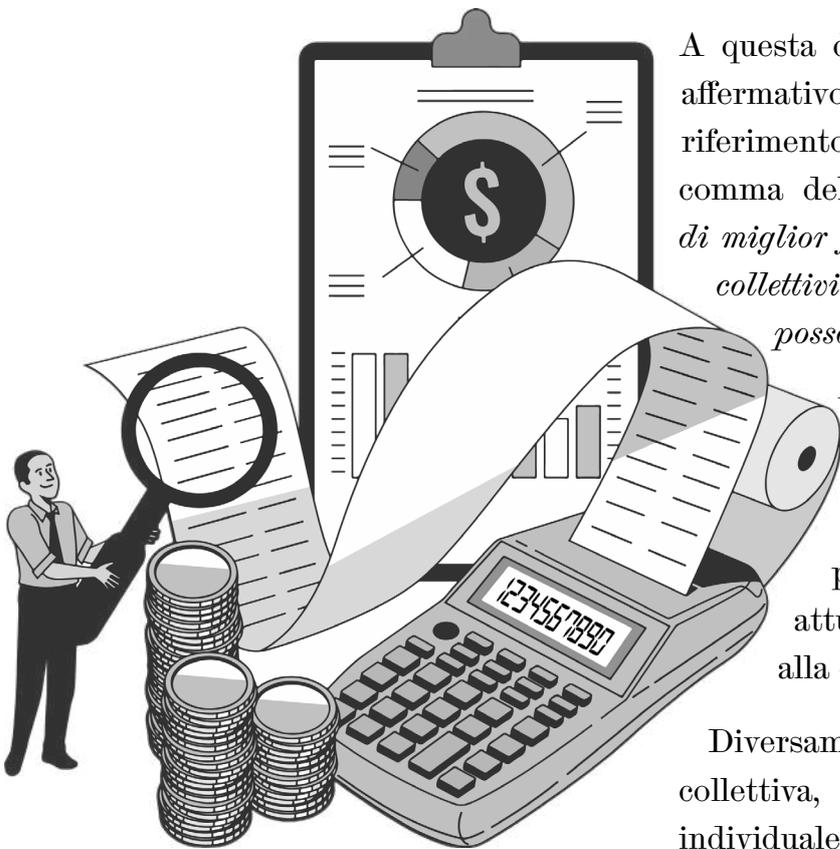
Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il **computo dei dipendenti** del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. n. 81/2015 il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. Salvo diverse indicazioni normative,

la proporzione deve essere effettuata considerando il rapporto tra la prestazione teoricamente svolta da un lavoratore a tempo pieno (e considerando quindi il normale orario definito nel contratto collettivo) rispetto all'effettiva prestazione resa dal lavoratore intermittente nel periodo semestrale.

In ultimo, si evidenzia un aspetto che solleva (da sempre) diverse interpretazioni e riflessi gestionali, ovvero la maturazione del TFR e nello specifico proveremo a rispondere alla domanda se: (analogamente a quanto avviene per le retribuzioni differite o gli istituti contrattuali) è possibile anticipare il TFR mensilmente?

A questa domanda si potrebbe rispondere in modo affermativo, cogliendo l'opportunità offerta in riferimento all'anticipazione del TFR dall'ultimo comma dell'art. 2120 c.c. che prevede: *“Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da atti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione”*. Sappiamo che tale opportunità è stata nel tempo recepita da taluna contrattazione collettiva e probabilmente in sua assenza, si potrebbe attuare più agevolmente mediante il ricorso alla contrattazione di secondo livello.

Diversamente, in assenza di tale contrattazione collettiva, non è consigliabile una deroga con atto individuale alle previsioni di cui all'art. 2120 c.c. che ricordiamo regola le anticipazioni del TFR e fra le altre prevede la rivalutazione annua del TFR accantonato. Rivalutazione sulla quale dal 2001 è dovuta all'erario un'imposta sostitutiva che deve essere imputata a diretta riduzione del fondo TFR maturato dal lavoratore.





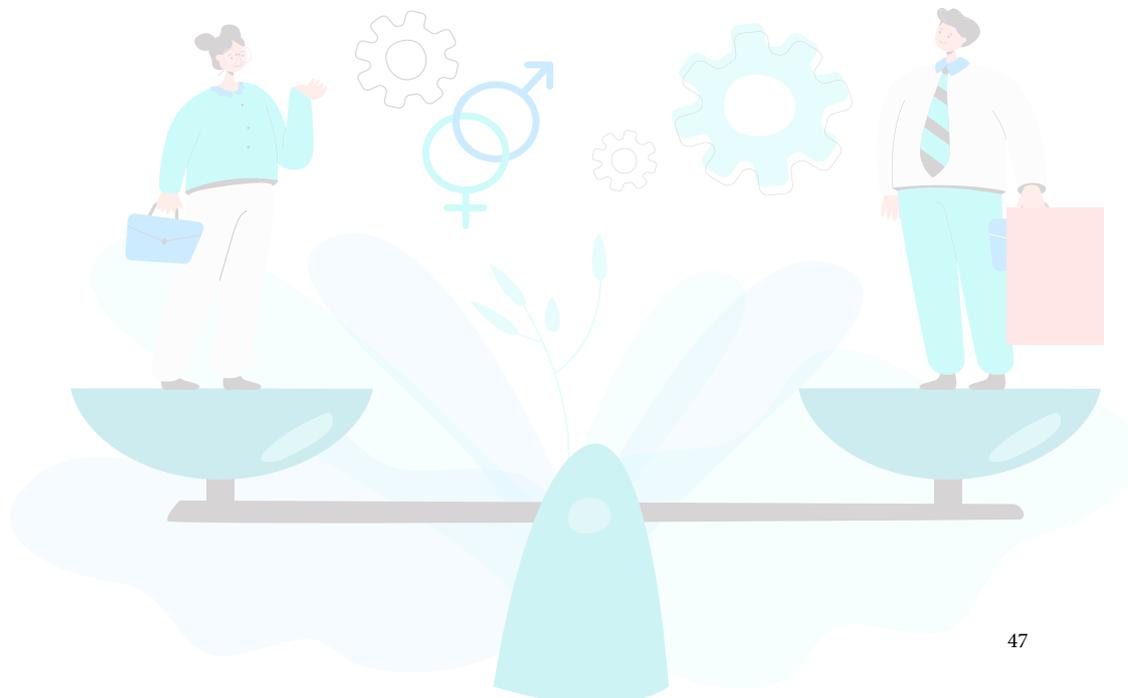
FRANCESCO GERIA

Consulente del Lavoro in Vicenza
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400



LA SOMMISTRAZIONE DI MANODOPERA DOPO IL DECRETO LAVORO



Con la definitiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge 3 luglio 2023, n. 85 recante la conversione in Legge del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro) sono state introdotte numerose novità e misure atte a fronteggiare l'inclusione sociale e migliorare l'accesso al mondo al lavoro.

Tra le molte disposizioni emanate spiccano quelle relative al contratto a tempo determinato. Ma anche la somministrazione di lavoro viene coinvolta da interessanti modifiche al previgente impianto normativo.

Il Decreto Lavoro, in seno al contratto di somministrazione, interviene in particolare:

- stabilendo che dal **numero massimo ammesso** di lavoratori somministrati con contratto di **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** siano **esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato**;
- **escludendo dai limiti quantitativi** per la **somministrazione a tempo indeterminato** i lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge n. 223/1991, i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2, Regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- definendo che - a seguito delle **modifiche** apportate al **contratto a termine** in particolare per gli istituti della **proroga e rinnovo** - le **medesime disposizioni siano destinate anche al contratto di somministrazione**.

Con il presente contributo si vogliono analizzare, quindi, le novelle introdotte e concernenti il contratto di somministrazione tralasciando, in questa sede, la regolamentazione che non ha subito modifiche dopo l'intervento del d.l. n. 48/2023.

1. Definizione

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 all'art. 30 offre la puntuale **definizione** della tipologia contrattuale. Viene infatti definito come contratto di somministrazione di lavoro *“il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del*

decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore”.



Pertanto, come ormai consolidato, possiamo annoverare - nell'ambito della somministrazione - **due specifiche tipologie:**

- il contratto di somministrazione **a tempo indeterminato** (c.d. Staff leasing);
- il contratto di somministrazione **a tempo determinato**.

Regola basilare, quindi, è che il contratto di lavoro vero e proprio risulta **costituito tra l'agenzia di somministrazione** (datore di lavoro) e il **lavoratore** mentre tra l'azienda fruitrice della prestazione (c.d. utilizzatore) e l'agenzia sussiste un mero contratto commerciale.

Nell'ambito di tale "triangolazione" del rapporto di lavoro i **poteri datoriali** risultano ripartiti tra:

- l'utilizzatore che attrae a sé i poteri etero-direzionali e gerarchici;
- l'agenzia di somministrazione che in qualità di datore di lavoro vero e proprio mantiene la titolarità del potere disciplinare.

2. Lo staff leasing

Il primo importante intervento a cura del Decreto Lavoro è da rinvenire all'art. 31, c. 1 del d.lgs n. 81/2015 che regola il c.d. staff leasing e ove, rispetto alla previgente normativa, vengono apportate le seguenti modifiche.

1. Contratto di apprendistato

Nel già previgente limite del 20% di contratti stipulabili in staff leasing rispetto ai contratti a tempo indeterminato attivi al 1° gennaio di ogni anno presso l'utilizzatore (salvo diversa indicazione del CCNL applicato dall'utilizzatore) **non sono, ora, computabili i lavoratori somministrati assunti dall'Agenzia per il Lavoro con contratto di apprendistato.**

Tale indicazione sembra, quindi, riferirsi alla possibilità, per l'agenzia di somministrazione, di **stipulare tutte le tre tipologie di apprendistato** ("primo livello", professionalizzante e di alta formazione e ricerca) anche se ad oggi risulta fattibile l'attivazione in staff leasing solo di apprendistati professionalizzanti (si veda anche accordo del 5 aprile 2012 tra Assolavoro, Associazione Nazionale Agenzie per il Lavoro, Cisl, Cgil e Uil).

La modifica normativa, stante le "normali dimensioni" del datore di lavoro che instaurerà il contratto di apprendistato (agenzia di somministrazione), sembra consentire la stipula di contratti di apprendistato a scopo di somministrazione **nel rispetto del solo limite previsto dalla disciplina generale dell'apprendistato** ("*rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro*").

Nel caso in cui, invece, la norma dovesse propendere per una **diversa interpretazione** (e cioè considerando l'organico aziendale dell'utilizzatore) sembra possa applicarsi il complessivo criterio di cui all'art. 42, c. 7 del d.lgs n. 81/2015 in merito al numero massimo di contratti di apprendistato instaurabili (in generale con un rapporto di 3 a 2 ma anche non oltre il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità e comunque non più di tre apprendisti per i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di tre lavoratori qualificati o specializzati).

Di certo, vista l'allocatione del passaggio normativo qui in esame:

- rimane in ogni caso **esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato;**

- le disposizioni dell'art. 31 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015 **non si applicano alle imprese artigiane** per le quali trovano applicazione le regole di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Invariate poi tutte le disposizioni da osservarsi in caso di instaurazione di un contratto di apprendistato tra le quali:

- durata minima (6 mesi) e massima (prevista dai CCNL);
- redazione del piano formativo individuale;
- erogazione formazione diretta e trasversale;
- nomina del tutor;
- possibilità di risoluzione al termine del periodo di apprendistato in osservanza del periodo di preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c.;
- retribuzione (stabilita dai CCNL);
- contribuzione previdenziale.

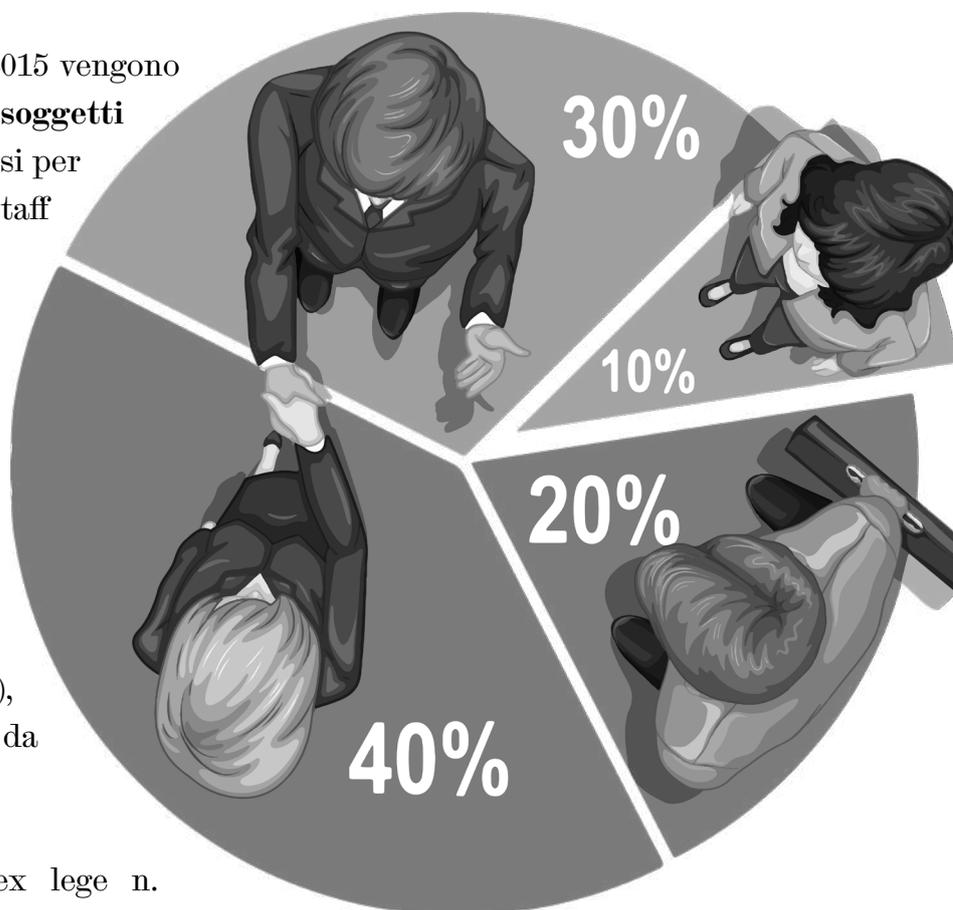
2.2 Limiti quantitativi

Sempre all'art. 31 c. 1 del d.lgs n. 81/2015 vengono ridefiniti i criteri di computo e i **soggetti esclusi dai limiti quantitativi** ammessi per la stipula dei contratti di lavoro in staff leasing.

Il nuovo dettato normativo ora stabilisce che, nel limite del 20% di staff leasing attivabili rispetto al numero di contratti a tempo indeterminato in essere presso l'utilizzatore al 1° gennaio di ogni anno (o in virtù di diversa previsione del CCNL adottato dall'utilizzatore), **non sono computabili** e quindi da ritenersi esclusi:

- i **lavoratori in mobilità**, ex lege n. 223/1991;
- i **soggetti disoccupati** che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i **lavoratori svantaggiati** o **molto svantaggiati**, di cui ai richiamati numeri 4) e 99) dell'art. 2, primo comma, del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Attraverso tale modifica, pertanto, si estende anche alla somministrazione a tempo indeterminato quanto già previsto per la somministrazione a tempo determinato armonizzando così la disciplina



che deroga all'applicazione del limite percentuale di utilizzo nel caso di somministrazione all'utilizzatore di specifiche categorie di lavoratori.

Giova, infine, qui ricordare che:

- **possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato;**
- nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. **La disposizione ha efficacia fino al 30 giugno 2025.**

3. La somministrazione a tempo determinato

3.1 Il regime delle "causali"

L'art. 31 c. 2 del d.lgs n. 81/2015 che regola il contratto di somministrazione a tempo determinato non subisce alcuna diretta modifica ad opera del Decreto Lavoro.

Però vi è da puntualizzare come, per effetto delle modifiche al contratto a termine introdotte dal d.l. n. 48/2023, queste impattino anche in buona parte nei confronti della somministrazione a termine.

In conseguenza di tutto ciò, la somministrazione caratterizzata da un termine contrattuale dovrà necessariamente assolvere alle disposizioni di cui al novellato art. 19, c.1 del d.lgs n. 81/2015 secondo il quale:

“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori”.

Per ogni considerazione in merito si rinvia a quanto riportato nel contributo in tema di contratto a tempo determinato.

3.2 Proroghe e rinnovi

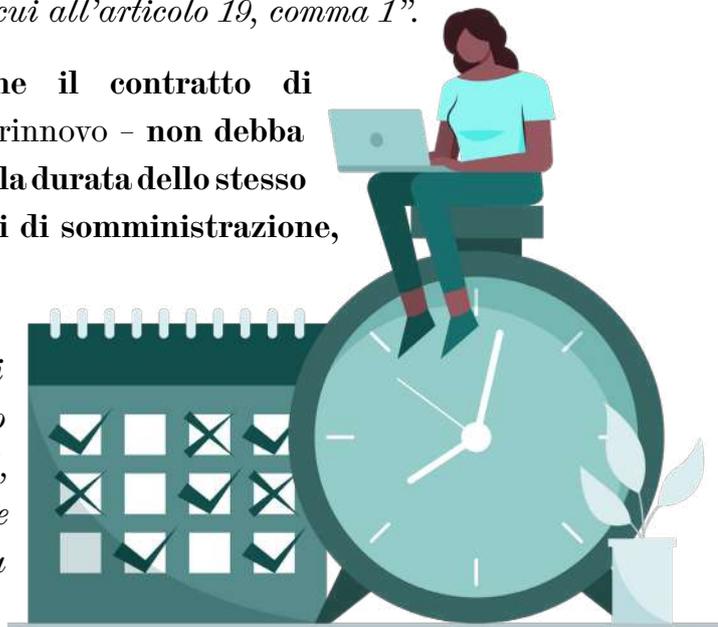
Anche in tema di proroghe e rinnovi il contratto di somministrazione a tempo determinato assorbe le novità introdotte per il contratto a termine.

Per quest'ultimo, infatti, il nuovo testo dell'art. 21 c. 1 del d.lgs n. 81/2015 prevede ora come *“Il contratto (nda: a termine) può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e*

successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1”.

Questo, pertanto, porta a definire **come anche il contratto di somministrazione** - in particolare nell'ipotesi di un rinnovo - **non debba necessariamente adottare una c.d. “casuale” qualora la durata dello stesso contratto, per sommatoria con precedenti contratti di somministrazione, non superi 12 mesi.**

Inoltre, come stabilito dal Decreto Lavoro, *“ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, , si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto”.*



È infine da ricordare come i **periodi di avvicendamento** e successione tra contratti di somministrazione a tempo determinato e contratti a termine - con lo stesso lavoratore e utilizzatore e per mansioni di pari livello e categoria legale - devono essere **sempre considerati per la determinazione del limite dei 12 mesi** (Art. 19, c. 2, d.lgs. n. 81/2015).

Giova qui tenere in considerazione, in tema di “staffetta” tra contratti a termine e somministrazione, quanto a suo tempo chiarito dal Ministero del Lavoro nella Circ. n. 17/2018.

Il Dicastero del Lavoro, nel provvedimento citato, chiariva come l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo (oggi tale indicazione è da ritenersi valida solo se il periodo totale vada a superare la durata di 12 mesi);
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

4. Forma e informativa

L'ultima azione di modifica apportata al contratto di somministrazione dal Decreto Lavoro va ad impattare sul testo di cui art. 33 del d.lgs n. 81/2015, regolante la **forma del contratto di somministrazione**.

In particolare, il contratto di somministrazione di lavoro è da **stipularsi nella forma scritta** e deve riportare i seguenti **elementi**:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Inoltre, con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di:

- **comunicare** al somministratore il **trattamento economico e normativo applicabile** ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare;
- **rimborsare** al somministratore gli **oneri retributivi e previdenziali** da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

La novella introdotta dal Decreto Lavoro insiste, invece, nell'ambito delle **informazioni** da fornire al lavoratore.

Con l'introduzione, a decorre dal 13 agosto 2022, delle disposizioni in tema di "trasparenza contrattuale" di cui al d.lgs n. 104/2022, anche il contratto di somministrazione vede applicarsi

quanto stabilito dal modificato testo del d.lgs n. 152/1997 e in particolare:

- art. 1 - Informazioni sul rapporto di lavoro;
- art. 1-bis - Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
- art. 2 - Prestazioni di lavoro all'estero e in particolare il comma 2 sull'invio all'estero di lavoratori in missione;
- art. 3 - Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione;
- art. 4 - Sanzioni.

Il Decreto Lavoro interviene ulteriormente sugli **obblighi informativi a favore del soggetto somministrato** stabilendo, ora, al comma 3 del nuovo art. 33 del d.lgs n. 81/2015 che devono essere comunicate per iscritto dall'agenzia al lavoratore:

- le informazioni di cui al comma 1 (numero autorizzazione etc.), la data di inizio e la durata prevedibile della missione;
- nonché le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152;

Tali informazioni e notizie dovranno essere comunicate secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore. Anche qui devono considerarsi valide le semplificazioni introdotte dal Decreto Lavoro in tema di informativa ai lavoratori (richiamo dei riferimenti normativi e rinvio al CCNL applicato dall'utilizzatore).



*DAL LIBRO BIANCO
ALLA LEGGE BIAGI*

*LEGGE 14 FEBBRAIO 2003 n. 30
DLgs 10 SETTEMBRE 2003 n. 276*

*MODIFICHE AL CODICE CIVILE - ART 2112
CO. CO. PRO. (CONTRATTO A PROGETTO)
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO RIPARTITO
CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE - LAVORO
ACCESSORIO - LAVORO OCCASIONALE - MODIFICHE
AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO
NUOVE PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE
BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO ...*



A cura di Pietro Campo, Consulente del Lavoro in Brescia



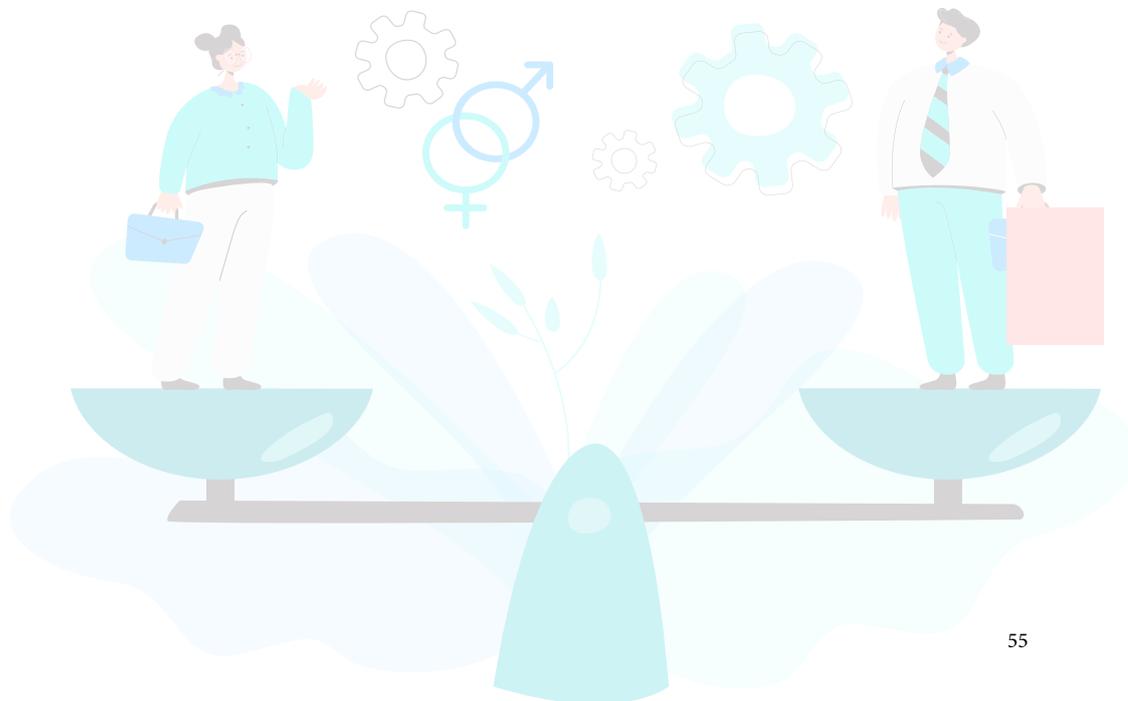
GIOVANNI CRUCIANI

Consulente del Lavoro
Presidente Consiglio Regionale ANCL Umbria
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400



IL TIROCINIO



Nel nostro ordinamento sono presenti delle forme di lavoro che non presuppongono la stipula di un vero e proprio contratto di lavoro. Ciononostante ci sono regole da seguire ed adempimenti da effettuare, a fronte anche dell'esigenza di salvaguardia e di tutela del lavoratore, quantomeno sotto il profilo assicurativo.

Una di queste forme particolari è costituita dai tirocini formativi.

I datori di lavoro possono introdurre in azienda delle risorse umane per scopi formativi o per favorirne il loro inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro, rispettando, però, dei requisiti e delle regole previste a tutela anche di questi soggetti.

La finalità perseguita è quella di organizzare, progettare, un periodo di formazione e di esperienza all'interno di realtà lavorative così da favorire l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro, ampliare le conoscenze e orientare le scelte professionali.

Non possiamo nascondere altresì che per l'azienda, soggetto ospitante, utilizzare queste risorse rappresenta un'opportunità per conoscere, valutare e formare sul luogo di lavoro potenziali lavoratori da inserire successivamente in organico offrendo loro un contratto di lavoro.

Ma andiamo per ordine perché, per prima cosa, occorre stipulare la convenzione con uno degli Enti abilitati, tenendo conto altresì dei requisiti che il datore di lavoro deve possedere per ospitare il tirocinante.

Il soggetto che dovrà ospitare il tirocinante è chiamato a predisporre un progetto formativo individuale (PFI) nel quale dovrà indicare: i dati dei tre soggetti in causa, ossia il promotore, il tirocinante e l'ospitante, la durata del percorso formativo, con indicazione delle ore giornaliere e settimanali, l'ammontare dell'indennità corrisposta al tirocinante, le garanzie assicurative, il nominativo del tutor, le attività formative da svolgere nel corso del tirocinio.

Il soggetto promotore, come accennato prima, è un ente abilitato, fra cui ricordo la Fondazione Lavoro, ed è preposto alla promozione delle attività formative.

Per quanto riguarda gli obblighi del soggetto promotore e del soggetto ospitante, le modalità di attivazione, la valutazione e attestazione degli apprendimenti, il monitoraggio e la decorrenza e durata della convenzione sono regolati dalla disciplina Regionale di riferimento integrata da quanto previsto dalla **Legge di Bilancio 2022** che all'articolo 1, c. 720-726 L. 234/2021 aveva previsto una serie di disposizioni finalizzate ad aggiornare le linee guida precedenti, demandando alla citata Conferenza Permanente la conclusione di un nuovo accordo, che avrebbe dovuto essere emanato entro 180 giorni. Dal momento che ancora ad oggi non vi è traccia di queste nuove linee guida, va da sé che, in assenza, si può procedere con le regole precedenti, le quali conservano la loro efficacia giuridica fino a quando non saranno modificate.

In attesa delle nuove linee guida, alcune novità introdotte con la Legge di Bilancio 2022, sono comunque già immediatamente operative.

Infatti, in caso di mancato pagamento dell'indennità al tirocinante, è prevista una sanzione amministrativa più importante della precedente con un importo variabile ed in proporzione alla

gravità dell'illecito commesso che va da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 6.000.

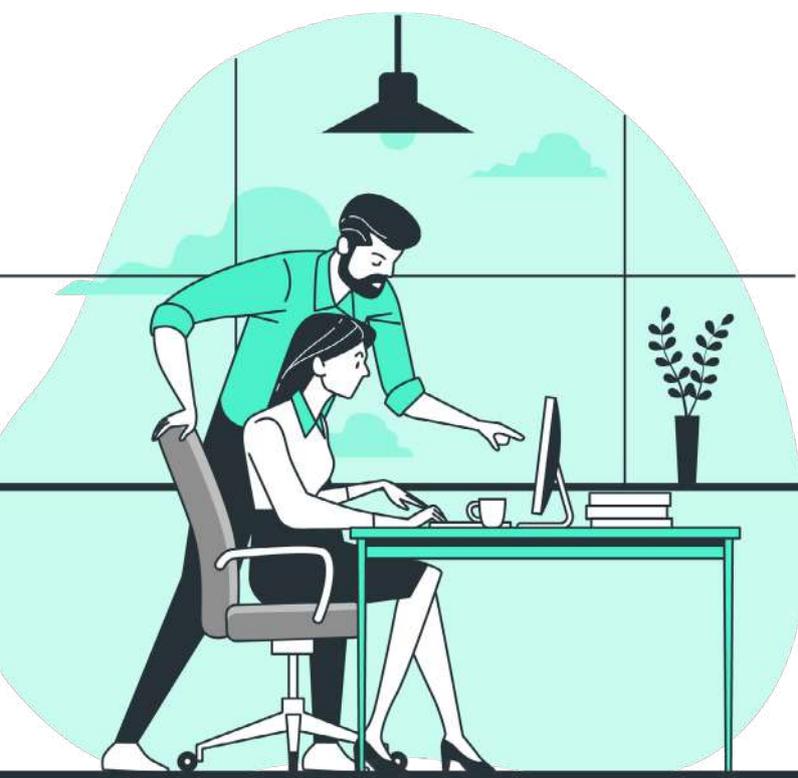
Inoltre viene prevista la fattispecie del Tirocinio fraudolento, nel caso in cui il soggetto ospitante utilizzi il tirocinante alla stregua di un effettivo rapporto di lavoro o in sostituzione di lavoratore dipendente. La pena prevista è l'ammenda di € 50 per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio. In questi casi vi è anche la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

Per quanto riguarda la Comunicazione Unica al centro per l'impiego viene finalmente chiarito che l'obbligo di comunicazione riguarda solo i tirocini extra-curricolari.

Per quanto riguarda gli Obblighi di sicurezza il tirocinante viene equiparato al lavoratore dipendente e sul punto si rimanda a due importanti interventi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota INL del 21 marzo 2022 n. 530 e la successiva nota INL 8 marzo 2023 n. 453.

Vengono così identificate le competenze di base, trasversali e professionali che devono essere predisposte con molta attenzione, sia per dare contenuto idoneo al tirocinio che si vuole attivare, sia anche, pensando al dopo, individuando degli aspetti formativi che possano essere utilizzati in caso di assunzione del tirocinante con delle formule agevolative che potranno essere successivamente individuate. Soprattutto se l'età del tirocinio dovesse consentire la possibilità di un rapporto di lavoro come apprendista.

Questo nel caso in cui l'età lo consenta, poiché per attivare un tirocinio non vi sono limiti di età.



I tutor sono due

Il soggetto promotore nomina il tutor perché controlli l'attuazione e monitoraggio del progetto formativo e anche il soggetto ospitante nomina il suo tutor per favorire l'inserimento del tirocinante e predisporre la documentazione relativa all'apprendimento. Il tutor nominato può seguire al massimo tre stagisti contemporaneamente e la sua sostituzione deve essere comunicata.

I requisiti dello stagista

Non esiste un limite di età entro cui un candidato possa svolgere uno stage in azienda, tuttavia nel caso in cui si tratti di un tirocinio formativo curriculare, lo stagista deve essere regolarmente iscritto a un percorso di studi; mentre se si tratta di un tirocinio extracurricolare è necessaria una Dichiarazione di immediata disponibilità (DID) convalidata o un documento valido rilasciato dal Centro per l'Impiego che attesti la disoccupazione del tirocinante.

Divieti e limiti

Per limitare gli abusi, al soggetto ospitante è richiesto di essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di rispettare la normativa sul collocamento obbligatorio dei disabili, di non avere effettuato licenziamenti per GMO, licenziamenti collettivi, per superamento del periodo di comporta, per mancato superamento della prova, per fine appalto, al termine del periodo di apprendistato nella medesima unità operativa e nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio con esclusione dei licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo.

Inoltre il soggetto ospitante non deve avere in atto procedure di CIGS o di cassa in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa né avere in corso procedure concorsuali a meno che non ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità, e di non essere un professionista abilitato o qualificato all'esercizio di professioni regolamentate che utilizza il tirocinio per attività tipiche o riservate alla professione.

Infine non è consentito al medesimo soggetto di fungere contemporaneamente da promotore e da ospitante nei confronti dello stesso tirocinante.

Vi sono inoltre dei divieti, dei casi cioè in cui non è consentito procedere all'attivazione di un tirocinio per sostituire lavoratori dipendenti in ferie, malattia o maternità; oppure per ovviare a temporanee carenze di organico in periodi di intensa attività lavorativa e nemmeno è consentito il tirocinio per far svolgere al tirocinante attività di bassa specializzazione che, in quanto tali, non richiedono l'attivazione di un percorso formativo.

Quantità di tirocini ospitabili

Il numero massimo di tirocinanti ospitabili contemporaneamente in una azienda dipende dalla forza aziendale e precisamente dal numero di lavoratori a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione in forza assunti in azienda, fatta eccezione per gli apprendisti. Per questo ogni azienda può quindi ospitare un tirocinante da 0 a 5 dipendenti, 2 tirocinanti da 6 a 20 dipendenti, e non più del 20% dell'organico da 21 dipendenti in poi.

Durata

La durata minima dello stage in azienda è prevista in quasi tutte le Regioni ed è pari a 2 mesi, mentre per la durata massima le limitazioni variano da 6 a 12 mesi, a seconda delle normative regionali e della condizione del tirocinante per cui è possibile fino a 24 mesi per i diversamente abili.

Il numero massimo di proroghe entro il periodo autorizzato dipende dalle normative regionali.

Superamento della durata massima del tirocinio

Attenzione, poiché il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale comporta la sua riconduzione ad una prestazione lavorativa, se connotata dagli indici della subordinazione, comporta l'applicazione della maxi- sanzione. Si veda, per questo, anche la Circolare INL del 18 aprile 2018 n. 8.

Le assicurazioni da garantire

Possono esserci dei casi in cui il soggetto promotore si fa carico degli oneri assicurativi, ma deve essere chiaramente specificato nella convenzione, altrimenti la norma è che sia il

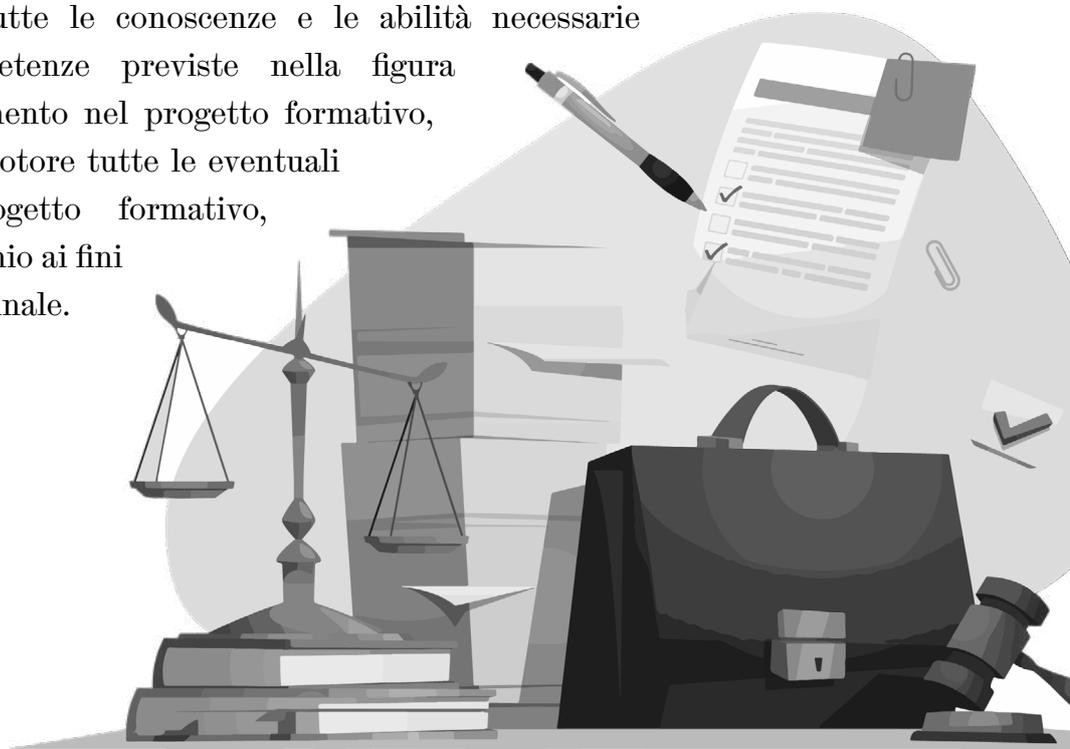
soggetto ospitante a provvedere ad assicurare il tirocinante all'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed a sottoscrivere una polizza assicurativa per la responsabilità civile verso terzi.

In caso di incidente sul lavoro dal momento che l'INAIL garantisce la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro di tutte le attività rientranti nel progetto formativo compresi gli infortuni in itinere, vi è obbligo di presentare la denuncia di infortunio con le tempistiche ordinarie e per quanto riguarda la classificazione dell'attività svolta dal Tirocinante ad oggi è quella corrispondente alle lavorazioni della medesima azienda.

Sintesi degli adempimenti

Ricapitolando i vari passaggi, il rapporto di tirocinio è soggetto all'obbligo di trasmissione delle Comunicazioni Obbligatorie di instaurazione, proroga, interruzione anticipata e cessazione pur non costituendo un rapporto lavorativo.

Gli **obblighi del soggetto ospitante** sono quelli di sottoscrivere la convenzione con il promotore e stilare il piano formativo, adempiere agli obblighi di legge in materia di comunicazioni obbligatorie, pur non costituendo il tirocinio un rapporto di lavoro, trasmettere al promotore le comunicazioni effettuate e delle comunicazioni di proroga, interruzione o infortuni, provvedere all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, effettuare le procedure di autoliquidazione e versare il premio INAIL alle scadenze, stipulare apposita polizza di assicurazione per la responsabilità civile verso terzi, designare il tutor tra i lavoratori alle proprie dipendenze in possesso di competenze professionali adeguate con il piano di formazione, assicurare al tirocinante adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e garantire le condizioni di sicurezza e di igiene nel rispetto della vigente normativa in materia, sollevando da qualsiasi onere il soggetto promotore, tenere un calendario delle presenze del tirocinante, predisporre un cedolino paga delle indennità corrisposte al tirocinante e delle eventuali trattenute fiscali, corrispondere al tirocinante l'indennità secondo gli importi stabiliti dalle singole normative regionali, collaborare con il soggetto promotore alle attività di verifica dell'andamento del tirocinio, garantendo al tirocinante l'accesso a tutte le conoscenze e le abilità necessarie all'acquisizione delle competenze previste nella figura professionale presa a riferimento nel progetto formativo, comunicare al soggetto promotore tutte le eventuali variazioni inerenti il progetto formativo, valutare l'esperienza di tirocinio ai fini del rilascio dell'attestazione finale.



Indennità di partecipazione

Si tratta di reddito assimilato a quello dei lavoratori dipendenti e pertanto il soggetto ospitante assume il ruolo di sostituto di imposta applicando la tassazione IRPEF prevista e attribuendo, su richiesta, le detrazioni. L'indennità, così come definita nel progetto tenendo conto delle linee guida regionali viene corrisposta allo stagista mensilmente e corrisposta comunque per intero a fronte di una partecipazione minima al tirocinio del 70% su base mensile e la mancata corresponsione comporta la sanzione amministrativa.

L'indennità non viene corrisposta ai tirocinanti sospesi o comunque percettori di forme di sostegno al reddito, ferma restando la facoltà di corrisponderla.

La percezione dell'indennità non comporta la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

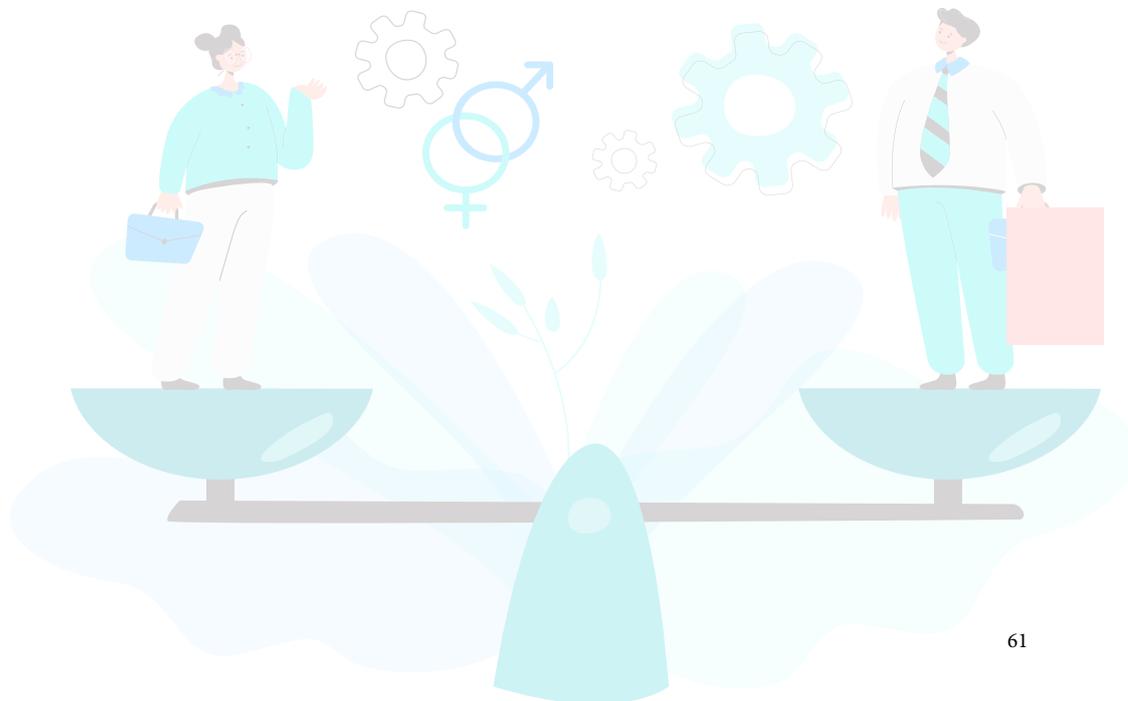


MARIA ELISENA GATTO

Consulente del Lavoro in Reggio Calabria
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400

TIROCINIO OBBLIGATORIO PER L'ACCESSO ALLA PROFESSIONE



Il tirocinio, necessario ai fini dell'ammissione all'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio di una professione ordinistica, consiste in un periodo di addestramento a contenuto teorico-pratico da parte del praticante che, nel corso del percorso formativo, potrà acquisire le nozioni fondamentali all'esercizio della professione e applicarle sul campo lavorando fattivamente (secondo la modalità di apprendimento "learning by doing": imparare qualcosa facendo): il dominus offrirà al suo praticante oltre il suo sapere anche gli strumenti che gli consentiranno di mettere in pratica le informazioni ricevute.

Tra dominus e praticante non si genera un rapporto di lavoro, ma al tirocinante, anche quando si parla di natura essenzialmente gratuita del tirocinio professionale, va comunque riconosciuto un ristoro consistente in un rimborso delle spese sostenute, anche in forma forfettaria, con eventuale riconoscimento di ulteriori somme a titolo di borsa di studio. In questo caso quali saranno gli adempimenti fiscali, contributivi e assicurativi in carico al dominus?

Il rimborso spese al praticante è assimilato al reddito da lavoro dipendente. Questo possiamo dedurlo dall'art. 50, comma 1, lettera c) del D.P.R n. 917/1986, dove è stabilito che sono assimilati ai redditi da lavoro dipendente *«le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante»*.

Il dominus assoggetterà dunque le somme corrisposte al tirocinante a trattenuta Irpef, applicando le aliquote per scaglioni di reddito e alle trattenute per addizionale comunale e regionale e riconoscerà al tirocinante, se richieste, le detrazioni per lavoro dipendente e/o carichi familiari.

Il tirocinio professionale è escluso sia da prelievo contributivo che da obbligo assicurativo Inail (così come confermato dalla Circolare Inail n. 16 del 4 marzo 2014: sono esclusi i *“periodi di pratica professionale nonché tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche”*).

Non è previsto l'invio dell'Unilav in relazione ai tirocini professionali (Linee guida in materia di tirocini - Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 24.1.2013, Min. Lav. Vademecum "Modelli e regole" per le comunicazioni obbligatorie).

I tirocinanti non devono essere iscritti sul Libro Unico del Lavoro (Min. Lav., Vademecum sul Lul, 2008). A questo proposito, tuttavia, è utile che il Dominus predisponga comunque, mensilmente, un prospetto con indicazione



sia delle somme erogate che delle trattenute eventualmente operate per effettuare poi i relativi versamenti con modello F24 e che a fine anno e/o alla cessazione del tirocinio professionale calcoli il corretto conguaglio fiscale. Infine, annualmente, dovrà certificare le somme erogate attraverso la Certificazione Unica e presentare il Modello 770.

TABELLA RIEPILOGATIVA ADEMPIMENTI

FORMA SCRITTA PER ASSEGNAZIONE:	
a) RIMBORSOFORFETTARIO	SI
b) BORSA STUDIO	
ISCRIZIONE INPS	NO
ISCRIZIONE INAIL	NO
INVIO UNILAV	NO
ISCRIZIONE SUL LUL	NO
PROSPETTO MENSILE SOMME EROGATE	SI (CONSIGLIABILE)
VERSAMENTO EVENTUALI RITENUTE	SI
MOD CU	SI
MOD 770	SI

Ogni Ordine Professionale ha il suo regolamento per la disciplina del praticantato e dunque anche il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro ha predisposto il suo vademecum ove possono essere reperite tutte le informazioni e la normativa di riferimento.



il consulente

SOSTENETE
LA CATEGORIA
CON L'ADESIONE
ALL'ANCL

NUMERO SPECIALE

ORGANO DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI LAVORO

ANNO XX - N 1-2-3

DIREZIONE, REDAZIONE e AMM.: ROMA VIALE DEI PARIGI 63 ☎ 204648 CCP
38615004 PUBBLICAZIONE MESE SILE SPED. IN ADD. POSTALE GRUPPO III/70

ROMA GENNAIO-FEBBRAIO-MARZO 1979

L'ARDUO CAMMINO

1939-1979 - QUARANT'ANNI DI LOTTE, CONQUISTE E PROFESSIONE

UNA GRANDE CONQUISTA DELLA ASSOCIAZIONE

LEGGE 11 gennaio 1979 n.12: NORME PER L'ORDINAMENTO DELLA PROFESSIONE DI CONSULENTE DEL LAVORO

Se ogni lavoro
non è un cammino
che si fa con
difficoltà e con
lavoro, allora
non è un lavoro.
Il lavoro è un
cammino che si
fa con difficoltà
e con lavoro.
Il lavoro è un
cammino che si
fa con difficoltà
e con lavoro.
Il lavoro è un
cammino che si
fa con difficoltà
e con lavoro.

TITOLO I DISPOSIZIONI

Art. 1
Art. 2
Art. 3
Art. 4
Art. 5
Art. 6
Art. 7
Art. 8
Art. 9
Art. 10
Art. 11
Art. 12
Art. 13
Art. 14
Art. 15
Art. 16
Art. 17
Art. 18
Art. 19
Art. 20
Art. 21
Art. 22
Art. 23
Art. 24
Art. 25
Art. 26
Art. 27
Art. 28
Art. 29
Art. 30
Art. 31
Art. 32
Art. 33
Art. 34
Art. 35
Art. 36
Art. 37
Art. 38
Art. 39
Art. 40
Art. 41
Art. 42
Art. 43
Art. 44
Art. 45
Art. 46
Art. 47
Art. 48
Art. 49
Art. 50
Art. 51
Art. 52
Art. 53
Art. 54
Art. 55
Art. 56
Art. 57
Art. 58
Art. 59
Art. 60
Art. 61
Art. 62
Art. 63
Art. 64
Art. 65
Art. 66
Art. 67
Art. 68
Art. 69
Art. 70
Art. 71
Art. 72
Art. 73
Art. 74
Art. 75
Art. 76
Art. 77
Art. 78
Art. 79
Art. 80
Art. 81
Art. 82
Art. 83
Art. 84
Art. 85
Art. 86
Art. 87
Art. 88
Art. 89
Art. 90
Art. 91
Art. 92
Art. 93
Art. 94
Art. 95
Art. 96
Art. 97
Art. 98
Art. 99
Art. 100

Art. 101
Art. 102
Art. 103
Art. 104
Art. 105
Art. 106
Art. 107
Art. 108
Art. 109
Art. 110
Art. 111
Art. 112
Art. 113
Art. 114
Art. 115
Art. 116
Art. 117
Art. 118
Art. 119
Art. 120
Art. 121
Art. 122
Art. 123
Art. 124
Art. 125
Art. 126
Art. 127
Art. 128
Art. 129
Art. 130
Art. 131
Art. 132
Art. 133
Art. 134
Art. 135
Art. 136
Art. 137
Art. 138
Art. 139
Art. 140
Art. 141
Art. 142
Art. 143
Art. 144
Art. 145
Art. 146
Art. 147
Art. 148
Art. 149
Art. 150
Art. 151
Art. 152
Art. 153
Art. 154
Art. 155
Art. 156
Art. 157
Art. 158
Art. 159
Art. 160
Art. 161
Art. 162
Art. 163
Art. 164
Art. 165
Art. 166
Art. 167
Art. 168
Art. 169
Art. 170
Art. 171
Art. 172
Art. 173
Art. 174
Art. 175
Art. 176
Art. 177
Art. 178
Art. 179
Art. 180
Art. 181
Art. 182
Art. 183
Art. 184
Art. 185
Art. 186
Art. 187
Art. 188
Art. 189
Art. 190
Art. 191
Art. 192
Art. 193
Art. 194
Art. 195
Art. 196
Art. 197
Art. 198
Art. 199
Art. 200

Art. 201
Art. 202
Art. 203
Art. 204
Art. 205
Art. 206
Art. 207
Art. 208
Art. 209
Art. 210
Art. 211
Art. 212
Art. 213
Art. 214
Art. 215
Art. 216
Art. 217
Art. 218
Art. 219
Art. 220
Art. 221
Art. 222
Art. 223
Art. 224
Art. 225
Art. 226
Art. 227
Art. 228
Art. 229
Art. 230
Art. 231
Art. 232
Art. 233
Art. 234
Art. 235
Art. 236
Art. 237
Art. 238
Art. 239
Art. 240
Art. 241
Art. 242
Art. 243
Art. 244
Art. 245
Art. 246
Art. 247
Art. 248
Art. 249
Art. 250
Art. 251
Art. 252
Art. 253
Art. 254
Art. 255
Art. 256
Art. 257
Art. 258
Art. 259
Art. 260
Art. 261
Art. 262
Art. 263
Art. 264
Art. 265
Art. 266
Art. 267
Art. 268
Art. 269
Art. 270
Art. 271
Art. 272
Art. 273
Art. 274
Art. 275
Art. 276
Art. 277
Art. 278
Art. 279
Art. 280
Art. 281
Art. 282
Art. 283
Art. 284
Art. 285
Art. 286
Art. 287
Art. 288
Art. 289
Art. 290
Art. 291
Art. 292
Art. 293
Art. 294
Art. 295
Art. 296
Art. 297
Art. 298
Art. 299
Art. 300

Art. 301
Art. 302
Art. 303
Art. 304
Art. 305
Art. 306
Art. 307
Art. 308
Art. 309
Art. 310
Art. 311
Art. 312
Art. 313
Art. 314
Art. 315
Art. 316
Art. 317
Art. 318
Art. 319
Art. 320
Art. 321
Art. 322
Art. 323
Art. 324
Art. 325
Art. 326
Art. 327
Art. 328
Art. 329
Art. 330
Art. 331
Art. 332
Art. 333
Art. 334
Art. 335
Art. 336
Art. 337
Art. 338
Art. 339
Art. 340
Art. 341
Art. 342
Art. 343
Art. 344
Art. 345
Art. 346
Art. 347
Art. 348
Art. 349
Art. 350
Art. 351
Art. 352
Art. 353
Art. 354
Art. 355
Art. 356
Art. 357
Art. 358
Art. 359
Art. 360
Art. 361
Art. 362
Art. 363
Art. 364
Art. 365
Art. 366
Art. 367
Art. 368
Art. 369
Art. 370
Art. 371
Art. 372
Art. 373
Art. 374
Art. 375
Art. 376
Art. 377
Art. 378
Art. 379
Art. 380
Art. 381
Art. 382
Art. 383
Art. 384
Art. 385
Art. 386
Art. 387
Art. 388
Art. 389
Art. 390
Art. 391
Art. 392
Art. 393
Art. 394
Art. 395
Art. 396
Art. 397
Art. 398
Art. 399
Art. 400

TITOLO II ALBI PROVINCIALI DEI CONSULENTI DEL LAVORO

A cura di Pietro Campo, Consulente del Lavoro in Brescia



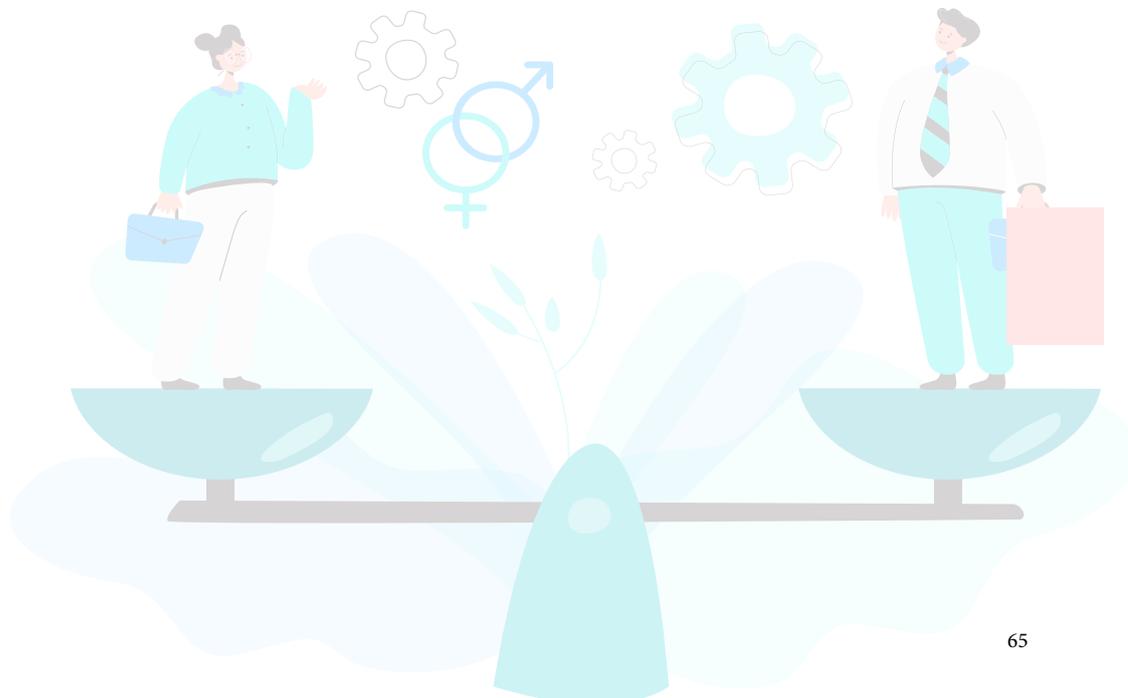
BARBARA GARBELLI

Consulente del Lavoro
Presidente Unione Provinciale Pavia
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400



LA COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA



Nel contesto legislativo italiano le tipologie contrattuali atipiche vengono comunemente associate al novero della subordinazione; tuttavia è bene ricordare che la flessibilità incontra svariate modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, riconducibili anche a forme autonome o etero organizzate.

È in questo contesto che assumono un ruolo rilevante sia le attività di lavoro autonomo occasionale, che le collaborazioni coordinate e continuative, più comunemente identificate con l'acronimo co.co.co.

Le co.co.co. permettono una reale alternativa alla contrapposizione lavoro autonomo/subordinato, che ha caratterizzato il mercato del lavoro italiano per diversi decenni; posta a cavallo tra i due contrapposti modelli, questa tipologia contrattuale mutua elementi tipici di entrambi: da un lato l'autonomia organizzativa e decisionale, dall'altro la tutela assicurativa e previdenziale, analoga a quella propria del lavoro subordinato.

Nello specifico, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa trova collocazione nell'art. 409, c. 3 del codice di procedura civile, che identifica come coordinata quell'attività di collaborazione caratterizzata da autonomia organizzativa, *“nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti”*, stabilendo la necessaria prevalenza della personalità della prestazione d'opera coordinata e continuativa, *“anche se non a carattere subordinato”*.

Successivamente, con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, il Legislatore è tornato a legiferare in materia di co.co.co., disponendo il superamento dei contratti a progetto (art.52); con la L. n. 81/2017 invece sono stati definiti i requisiti in presenza dei quali è ravvisabile la sussistenza di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (art.15): personalità, autonomia e continuità della prestazione, all'interno di un perimetro definito e concordato con il committente.

È il committente infatti che sceglie il collaboratore ed il risultato che vuole ottenere, ma tale obiettivo dovrà essere raggiunto con mezzi predisposti dal collaboratore e secondo le modalità dallo stesso definite, pena la conversione del rapporto di lavoro ed il contestuale riconoscimento dei principi di subordinazione.

Concetto di etero organizzazione e ambito di applicazione

Il concetto di etero organizzazione è il caposaldo della nuova versione della co.co.co., data dal d.lgs. n. 81/2015, secondo cui *“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 ai luoghi di lavoro”*.

Tale concetto sostituisce quello di etero-direzione, già definito dalla giurisprudenza in relazione alle collaborazioni a progetto introdotte dalla Legge Biagi nel 2003, in assenza del quale il rapporto di lavoro viene considerato di natura subordinata.

L'articolo 54, d.lgs. n. 81/2015, stabilisce, tuttavia, che la stabilizzazione dei lavoratori erroneamente assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa mediante assunzione a tempo indeterminato *“comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi, fatta eccezione per*



gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione".

Contestualmente l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, propone un elenco tassativo di categorie escluse dall'applicazione, con lo scopo di rilevare la specialità del rapporto lavorativo di alcune particolari categorie, derivante dalle finalità istituzionali degli enti presso i quali le prestazioni lavorative sono effettuate, così come dalle esigenze produttive od organizzative del relativo settore ovvero, ancora, dalla prescrizione di una disciplina apposita per i lavoratori soggetti a iscrizione a un Albo (per alcuni vige espressa incompatibilità rispetto alla disciplina della subordinazione, ma non della etero organizzazione).

Nello specifico la norma prevede il seguente elenco:

1. collaborazioni individuate dalla contrattazione collettiva nazionale (siglata da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento;
2. prestazioni intellettuali rese da soggetti iscritti ad Albi professionali;
3. attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti ai collegi ed alle commissioni, esclusivamente in relazione alle loro funzioni;
4. prestazioni rese a fini istituzionali nelle associazioni sportive e dilettantistiche riconosciute dal Coni;
5. collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni lirico sinfoniche;
6. collaborazioni degli operatori che

prestano le attività svolte dal Corpo nazionale soccorso alpino e speleologo;

7. in caso di certificazione del contratto.

Al di fuori delle sette casistiche di cui sopra, il principale parametro in base al quale qualificare il rapporto è, dunque, il concetto di etero-organizzazione: qualora la modalità di esecuzione della prestazione sia decisa arbitrariamente dal committente e nel caso in cui il lavoratore sia di fatto parte integrante della struttura organizzativa di quest'ultimo, il rapporto di lavoro è da ritenersi subordinato; nel caso in cui il lavoratore abbia l'effettiva possibilità di organizzare autonomamente la propria attività, con il solo rispetto delle esigenze produttive del committente, si è in presenza di un rapporto di lavoro parasubordinato, tipico delle collaborazioni coordinate e continuative.

Requisiti e disciplina del contratto

Gli accordi presi tra le parti definiscono essenzialmente la disciplina applicabile al contratto di collaborazione coordinata e continuativa: fatta salva l'autonomia organizzativa del collaboratore, sarà necessario individuare e definire in sede contrattuale le peculiarità dell'attività svolta, sia in termini di attività richiesta, che di periodo di svolgimento, che di compenso, che deve essere commisurato in base alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

A tal proposito occorre ricordare che **la dottrina concordemente ritiene che non siano applicabili i minimi previsti per il lavoro subordinato.**

Consigli per la corretta stesura del contratto di collaborazione coordinata e continuativa

Nella stesura del contratto occorre evidenziare la reale libertà del prestatore nella definizione delle modalità di svolgimento della prestazione, il cui unico onere sarà quello di coordinarsi - di comune accordo - con il committente.

Una frase tipo da indicare nel contratto potrebbe essere la seguente:

“Si stabilisce che il collaboratore svolge la propria prestazione in piena autonomia, sia in relazione alle modalità, che ai criteri di svolgimento della stessa”.

Altro punto nevralgico, da cui si origina un sostanzioso contenzioso, riguarda l'effettivo ammontare del compenso concordato: è pertanto consigliabile indicare che il compenso pattuito è da intendersi al lordo delle ritenute contributive e fiscali, indicando una clausola quale la seguente:

“L'importo concordato per la prestazione è da intendersi al lordo di contributi (previdenziali e assistenziali) e imposte, così come ripartiti su cedolino paga di prossima emissione”.

Ultimo aspetto da tenere in debita considerazione riguarda la contribuzione previdenziale in capo al collaboratore: pur essendo l'iscrizione alla gestione separata Inps posta a carico del lavoratore, **il principio di buona fede contrattuale richiede che il committente si accerti dell'avvenuta effettiva iscrizione e informi in modo completo e consapevole il collaboratore delle quote di ripartizione degli oneri previsti dalla normativa vigente.** Specificare espressamente che l'iscrizione alla Gestione separata Inps è carico del collaboratore sul quale grava, altresì, la quota pari a 1/3 della contribuzione complessiva è sufficiente per ritenere evaso tale adempimento.

Disciplina previdenziale e assistenziale

Come anticipato nel paragrafo precedente, in capo al collaboratore vige l'obbligo di iscrizione alla gestione separata Inps, e l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. La contribuzione Inps ed il premio Inail sono ripartiti per 1/3 a carico del collaboratore e per 2/3 a carico del committente, che è tenuto al versamento dell'intera somma dovuta per contributi previdenziali e assistenziali.

In merito all'iscrizione Inps, la domanda di iscrizione deve avvenire esclusivamente attraverso uno dei seguenti canali: web, servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN o senza PIN attraverso il sito internet dell'INPS; contact center multicanale, tramite PIN o senza PIN; intermediari dell'INPS, attraverso i consueti servizi telematici (INPS determinazione n. 277/2011; INPS circolari n. 72/2011 e n. 110/2011).

Le aliquote previste per l'anno 2023 confermano le percentuali dello scorso anno e sono le seguenti:

- 35,03% per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie e beneficiari della DIS-COLL;
- 33,72% per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie esclusi dal campo di applicazione della DIS-COLL;
- 24,00% per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria;
- 26,23% per i lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, privi di altra Cassa previdenziale o non pensionati.



In relazione invece all'assicurazione Inail, è in capo al committente l'iscrizione del collaboratore, identificando la voce di rischio connessa all'attività svolta dal co.co.co.; nonostante la procedura di iscrizione sia simile a quella prevista per i lavoratori dipendenti, la determinazione della base imponibile del premio segue regole specifiche, secondo cui l'imponibile di riferimento è dato dal compenso percepito dal collaboratore, ma nel rispetto di un minimale e massimale che viene aggiornato annualmente dall' Inail mediante apposita circolare.

Gli importi corrispondenti al minimale e al massimale sono attualmente definiti dalla circolare Inail 21/2023: nel caso dei lavoratori parasubordinati la base imponibile su cui calcolare i premi Inail 2023 è costituita da tutti i valori a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, in relazione ai rapporti di collaborazione, nel rispetto degli importi di minimale e massimale, pari a 17.870,70 euro euro 33.021,30, corrispondenti ai valori mensili di euro 1.481,73 (17.780,70 / 12) ed euro 2.751,78 (33.021,30 / 12).

Aspetti fiscali

Il reddito percepito in funzione di una collaborazione coordinata e continuativa è assimilato a quello di lavoro dipendente; il committente pertanto assume il ruolo di sostituto di imposta e applica all'atto del pagamento del compenso una ritenuta a titolo d'acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche calcolata sulla base delle aliquote progressive per scaglioni di reddito. Le ritenute calcolate e trattenute dal cedolino paga del collaboratore vengono versate a cura del committente (alias sostituto di imposta), entro il giorno 16 del mese successivo a quello di erogazione del compenso, applicando il cosiddetto principio di cassa.

Obblighi di comunicazione

Dal punto di vista degli obblighi di comunicazione, il committente ha nei confronti del co.co.co. i medesimi obblighi già riconosciuti per il lavoratore dipendente:

- da gennaio 2007, così come previsto dall'art.1, c.180, L. n. 296/2006 vige l'obbligo di comunicazione telematica al centro per l'impiego, entro il giorno precedente, in relazione all'inizio (e a ogni altra variazione) di ogni rapporto di lavoro dipendente e parasubordinato. Prima di tale introduzione, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa non era interessato da comunicazione telematica di avvio;
- dal 13 agosto 2022 inoltre, così come previsto dal d.lgs. n. 104/2022, il committente ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni utili a rispettare il principio di trasparenza introdotto dalla normativa in parola.

Rispetto alle previsioni già tipizzate per i lavoratori dipendenti, l'informativa trasparenza da consegnare al co.co.co. avrà contenuto ridotto, riadattato a tale tipologia contrattuale; alcuni elementi rimangono tuttavia dei capisaldi da seguire pedissequamente, quale -ad esempio- l'obbligo di comunicazione relativo a sistemi di monitoraggio e/o decisionali automatizzati.



Salute e sicurezza sul lavoro: le peculiarità della collaborazione coordinata e continuativa

Come abbiamo avuto modo di apprezzare nei paragrafi precedenti, il collaboratore coordinato e continuativo concentra in sé alcune caratteristiche del lavoro dipendente e altre del lavoro autonomo; queste peculiarità hanno una chiara conseguenza anche in termini di salute e sicurezza in ambiente di lavoro.

Per i lavoratori co.co.co. le norme del TUSL *“si applicano soltanto nell’ipotesi in cui l’attività lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”*. Se dunque l’attività lavorativa è svolta nei luoghi di lavoro del committente, *“quest’ultimo è responsabile di tutti gli obblighi di prevenzione e protezione”*, così come richiamato dall’art. 3 comma 7 del d.lgs. n. 81/2008: *“nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all’articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.”*

Questo implica che qualora il collaboratore non abbia necessità di svolgere la propria attività nel luogo di lavoro del committente, le uniche disposizioni in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro applicabili sono quelle disposte per i lavoratori autonomi all’art.21 del d.lgs. n. 81/2008.



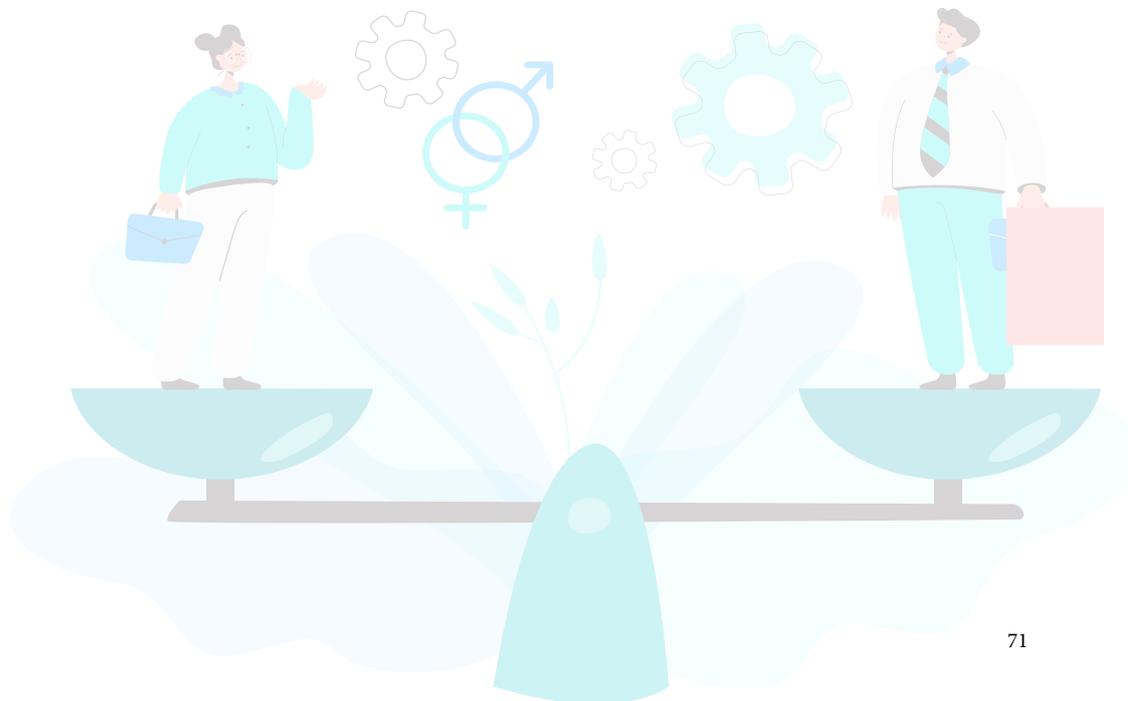
SIMONE BAGHIN

Consulente del Lavoro
Presidente Unione Provinciale ANCL Vicenza
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Il Consulente 1081
Ed. n. 5/2023 - storico n. 400



IL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE



Nel panorama delle tipologie contrattuali flessibili e in grado di rispondere a esigenze puramente occasionali e sporadiche, al di fuori del lavoro subordinato, rientra certamente il lavoro autonomo occasionale.

La prestazione da lavoro autonomo occasionale si inserisce tra i contratti d'opera previsti e disciplinati dall'art. 2222 e ss. del codice civile. In particolare la fattispecie non è riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato ma ad *“un'attività nella quale il prestatore si obbliga, dietro corrispettivo, ad eseguire un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio senza vincolo di subordinazione e senza sottostare ai poteri disciplinari e gerarchici propri di un datore di lavoro”*.

Ambito di applicazione

La prestazione da lavoro autonomo occasionale di sua natura può essere utilizzata in tutti gli ambiti economici. Risulta oltremodo corretto utilizzare la prestazione con criterio prudenziale in particolare nelle attività a carattere manuale e a bassa professionalità.

Non possono prestare attività di lavoro occasionale: i dipendenti pubblici salvo esplicita autorizzazione delle proprie amministrazioni, coloro che sono iscritti ad albi che esercitano professioni intellettuali, coloro che appartengono a commissioni e ad organi di amministrazione.

Con particolare riferimento all'impossibilità per gli iscritti ad albi per l'esercizio di professioni intellettuali, l'AE con la Risoluzione 41/E, ha fornito una linea di separazione netta, sostenendo che nel caso in cui il professionista sia iscritto ad un albo professionale, questo fatto dimostra la sua volontà di svolgere quella pluralità di atti che caratterizza l'*abitudine* di una professione organizzata, questi dovrà allora dichiarare redditi di lavoro autonomo abituale

per le prestazioni professionali espletate, e soggiacere ai conseguenti obblighi fiscali e previdenziali.

L'interpretazione dell'Agenzia, che accetta l'espletamento di prestazioni di lavoro autonomo occasionale solo per attività estranee alla professione ordinistica è restrittiva.

Si ritiene però utile segnalare che la Cassazione Civile (sentenza 19 aprile 2021, n.10267) ha invece aperto la possibilità **anche per i professionisti iscritti ad un albo professionale, di espletare prestazioni di lavoro occasionale.**

In particolare, secondo la Corte:

- il requisito dell'abitudine deve essere accertato in base all'evidenza “nella sua dimensione di scelta *ex ante* del libero professionista”, non rappresentando il reddito prodotto un elemento funzionalmente adatto ad accertare il requisito;
- l'abitudine dell'attività, in sede di contestazione, deve essere provata da chi la contesta e, di conseguenza, non sarà il professionista a dover dimostrare l'*Occasionalità*;
- a fronte di tale accertamento, la mera iscrizione all'albo o la titolarità di partita IVA non sono elementi sufficienti a dimostrare l'abitudine dell'esercizio dell'attività professionale”.

Requisiti

Nel lavoro autonomo occasionale, fermo restando il carattere episodico e occasionale dell'attività, viene a mancare l'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale.

Gli elementi infatti che vanno a caratterizzare questa tipologia contrattuale e che la distinguono dalla subordinazione, sono:

- la **personalità** della prestazione;
- l'**autonomia**, intesa quale libertà nella scelta delle **modalità** tecniche di

esecuzione del lavoro da parte del lavoratore e l'assenza di vincoli di **orario**;

- l'oggetto, ossia il contenuto della prestazione e il raggiungimento di un **risultato**;
- la fissazione di un **compenso** in funzione dell'opera o del servizio richiesto, indipendentemente dal tempo impiegato;
- l'assunzione del **rischio economico** da parte del prestatore;
- la mancanza dei requisiti di **abitudine** e **prevalenza**.

In merito al **concetto di occasionalità** prevista dal legislatore, occorre precisare che:

- non ha una definizione legale e esula da un numero definito di servizi prestati o di opere realizzate;
- non può essere riassunta in un particolare limite economico correlato all'ammontare di un corrispettivo nel tempo;
- l'occasionalità è ricavabile da un concetto sottrattivo, vale a dire che è occasionale tutto ciò che non è abituale, ma ha **natura episodica e saltuaria**.

Il lavoro autonomo occasionale si distingue:

- dalla collaborazione coordinata e continuativa, per l'assenza del coordinamento con l'attività del committente, la mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale e il carattere episodico dell'attività;
- dal lavoro autonomo abituale per il carattere episodico dell'attività.

Si ricorda, inoltre, che è venuto meno qualsiasi limite di tempo della prestazione e di compenso erogabile al prestatore. Limite di compenso che è rimasto per quanto concerne l'aspetto contributivo.

Disciplina previdenziale

A decorrere dal 1° gennaio 2014 infatti è stata prevista l'iscrizione alla Gestione Separata dei lavoratori autonomi occasionali, ma solo per i compensi superiori a euro 5.000,00 nell'anno solare, considerando come tale limite la somma di tutti i compensi corrisposti da tutti i committenti occasionali.

Tale soglia costituisce quindi una franchigia esclusivamente dal punto di vista contributivo e pertanto il compenso percepito dal lavoratore autonomo occasionale può essere di importo anche superiore a detto limite; in tal caso, i contributi sono dovuti esclusivamente sulla quota di reddito eccedente.

L'imponibile previdenziale è costituito dal **compenso lordo** percepito dal collaboratore, **dedotte eventuali spese** addebitate al committente e risultanti nella notula.



Nella ricevuta del lavoratore deve essere applicata la **ritenuta previdenziale** sul compenso spettante al lavoratore. Anche in questo caso 2/3 del contributo dovuto sono a carico del committente, mentre il restante terzo deve essere trattenuto dal compenso del lavoratore occasionale.

I collaboratori dovranno **comunicare** tempestivamente ai committenti occasionali il **superamento della soglia di esenzione** e, solo per la prima volta, iscriversi alla Gestione Separata e ad essi si applicano **le stesse regole** di iscrizione, ripartizione del contributo, versamento e denuncia previste per i **collaboratori coordinati e continuativi**, nonché le regole generali in materia di aliquote, massimale e accredito contributivo.

Aliquote INPS 2023

Posizione	Aliquota contributiva
Lavoratore autonomo occasionale non iscritto ad altre forme di previdenza obbligatoria	33,72%
Lavoratore autonomo occasionale pensionato o iscritto ad altra forma di previdenza obbligatoria	24%

Aspetti fiscali

Il prestatore autonomo occasionale **non è soggetto agli obblighi contabili e non è tenuto all'attivazione di una posizione IVA** e i redditi da lui percepiti sono fiscalmente classificati tra i **“Redditi diversi”** ex art. 67, c.1, lettera l) del TUIR ovvero *“redditi derivati da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere.”*

Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale risultano assoggettate, ai sensi del DPR 600/73, alla ritenuta d'acconto del 20% all'atto dell'erogazione del compenso e a cura del committente.

Nel caso in cui i compensi occasionali siano corrisposti a soggetti non residenti gli obblighi fiscali si assolvono applicando e versando una ritenuta a titolo a titolo d'imposta nella misura del 30%.

Obblighi di comunicazione

Con l'art. 13 del dl 146/2021, convertito con l. 215/2021 è stato introdotto l'obbligo di inviare una **comunicazione ai fini del monitoraggio delle prestazioni rese tramite lavoro occasionale.**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito alcune **precisazioni** in relazione all'applicazione della nuova disciplina, specificando che la comunicazione, **per tutti i rapporti instaurati a decorrere dal 12.01.2022, deve essere effettuata prima dell'inizio della prestazione del lavoratore autonomo occasionale.**

In occasione della pubblicazione di alcune FAQ, l'INL ha fornito alcune precisazioni sull'**ambito di applicazione, escludendo tra gli altri i lavoratori dello spettacolo**



(qualora sussistano specifici obblighi di comunicazione), **gli studi professionali non organizzati in forma di impresa, fondazioni ITS, enti del terzo settore** e fornendo alcuni altri chiarimenti. Con riferimento alla comunicazione, l'INL ha specificato che le disposizioni previste dal d.l. n. 146/2021, modificative dell'art. 14 del D.Lgs. 81/2008 trovano applicazione con riferimento ai committenti che operano in qualità di imprenditori.

Oggetto della comunicazione sono i lavoratori autonomi occasionali, ovvero coloro che sono inquadrabili nella definizione di cui all'articolo 2222 c.c., vale a dire coloro che si obbligano a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione per cui trova applicazione il regime di cui all'articolo 67, comma 1 lettera i) del TUIR.

L'obbligo trova applicazione a tutti i rapporti di lavoro avviati dopo il 21.12.2021 e la comunicazione dovrà essere effettuata alla competente sede ITL in base al luogo di svolgimento della prestazione mediante sms o posta elettronica, così come già previsto per il lavoro intermittente. Con riferimento alle ipotesi di omessa o infedele dichiarazione viene prevista l'applicazione di una sanzione da 500 a 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo.

Giurisprudenza





LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

Somministrazione di lavoro

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente
Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere
Dott. ROBERTO RIVERSO - Consigliere
Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere
Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 5272-2019 proposto da:

(omissis) domiciliata in (omissis) studio degli avvocati (omissis) tano e difendono unitamente all'avvocato (omissis);

- ricorrente -

contro

(omissis) S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (omissis) n. (omissis) presso lo studio dell'avvocato (omissis)

2023
2380

(omissis) che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati (omissis) ;

Numero registro generale 5272/2019
Numero sezionale 2380/2023
Numero di raccolta generale 23445/2023
Data pubblicazione 01/08/2023

- controricorrente -

nonchè contro

(omissis) (omissis) S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (omissis), presso lo studio dell'avvocato (omissis), rappresentato e difeso dagli av (omissis), (omissis) ;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 266/2018 della CORTE D'APPELLO di GENOVA, depositata il 01/08/2018 R.G.N. 142/2018;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 04/05/2023 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Genova respingeva l'appello principale proposto da (omissis) (omissis) (omissis) ontro la sentenza del Tribunale della medesima sede che aveva rigettato le sue domande, volte ad ottenere la conversione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato nei confronti di (omissis) (omissis) s.p.a. ovvero, in via subordinata, nei confronti di (omissis) (omissis) s.p.a. per violazione dell'art. 47 CCNL agenzie di somministrazione di lavoro, oltre all'indennità risarcitoria prevista dagli artt. 28 e 39 d.lgs. n. 81/2015; compensava tra le parti le spese del secondo

grado, (omissis) sussistenti i presupposti per il raddoppio del contributo unificato, a carico dell'appellante principale.

2. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale, in primo luogo, considerava che i contratti di lavoro in somministrazione a termine stipulati dall'appellante con (omissis) (omissis) s.p.a. erano stati tre come tre erano stati i contratti di somministrazione stipulati tra (omissis) (omissis) (omissis) ritenendo che la doglianza sollevata nel corso del primo grado dalla (omissis) relativa alla discrasia tra il primo contratto di somministrazione tra (omissis) (omissis) e (omissis) ed il primo contratto di lavoro a tempo determinato tra (omissis) e la lavoratrice, fosse frutto di mero errore materiale da parte di (omissis) Richiamava, quindi, l'orientamento giurisprudenziale, formatosi con riguardo al diverso istituto del lavoro interinale (legge n. 196/1997), espresso tra le altre da Cass. n. 232/2012, e la giurisprudenza di legittimità formatasi sulla previgente normativa (d.lgs. n. 276/2003), ma riteneva che non vi fosse motivo di rimettere la questione alla Corte costituzionale ovvero alla Corte di Giustizia UE, esistendo nel nostro ordinamento strumenti adeguati per sanzionare il ricorso abusivo all'istituto della somministrazione da parte dell'utilizzatore che intenda impiegare il lavoratore somministrato per esigenze stabili e durature. Osservava, infatti, che nella fattispecie in esame non si ricade in una simile situazione, posto che la lavoratrice in questa controversia aveva soltanto denunciato il superamento dei 36 mesi di durata della sua utilizzazione presso (omissis) (omissis) importante – a suo avviso – una conversione *ope legis* del rapporto in capo all'utilizzatore, senza tuttavia nulla dedurre sulla effettiva mancanza di temporaneità del proprio impiego. Concludeva, allora, che nessuna conversione del rapporto poteva essere disposta nei confronti di (omissis) (omissis) La stessa Corte, inoltre, reputava non meritevole di accoglimento l'appello anche per la parte riguardante il contestato rigetto della domanda nei confronti di (omissis) (omissis) .p.a. A riguardo, riportato il testo dell'art. 47 "Proroghe" del CCNL di settore, riteneva che errava l'appellante nel ritenere che nel caso in questione vi fosse stata un'unica missione presso il medesimo utilizzatore, avendo lavorato continuativamente presso (omissis) (omissis) con le stesse mansioni e senza soluzione di continuità, per cui i rinnovi contrattuali dovevano considerarsi di fatto delle vere e proprie proroghe dello stesso contratto di lavoro, perché le missioni sono state tre, come tre sono stati i contratti di somministrazione tra (omissis) e (omissis) (omissis) anche se non vi erano state interruzioni tra una missione e l'altra; il che

però non era vietato dalla legge o dalla contrattazione collettiva, salvo anche in questo caso l'abuso in frode alla legge, da ritenersi nella fattispecie insussistente per gli stessi motivi in precedenza esposti in merito al superamento del termine di 36 mesi.

3. Avverso tale decisione (omissis) (omissis) (omissis) a proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

4. Hanno resistito le intimare con distinti controricorsi.

5. Tutte le parti hanno depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia la "Violazione degli artt. 20, 21 e 27 D.Lgs. 276/2003, nel testo vigente all'epoca di svolgimento del primo e del secondo contratto di somministrazione (art. 360 n. 3 c.p.c.)", per avere la Corte d'appello ritenuto che la discrasia tra il contratto commerciale di fornitura e quello di lavoro quanto alle mansioni e all'inquadramento della ricorrente fosse irrilevante in quanto frutto di mero errore materiale.

2. Con il secondo motivo denuncia la "Violazione degli artt. 2697, 2727 e 2729 cod. civ. (art. 360 n. 3 c.p.c.)", per avere la Corte d'appello ritenuto che l'onere della prova circa la sussistenza delle ragioni legittimanti il ricorso alla somministrazione fosse a carico della lavoratrice anziché del datore di lavoro. Secondo la ricorrente, inoltre, nessun significato, nel senso attribuitogli dalla Corte d'appello, poteva essere dato al fatto che la (omissis) dopo 4 anni e mezzo di lavoro, non fosse stata più utilizzata dalla (omissis) (omissis) e di qui la dedotta violazione degli artt. 2727 e 2729 cod. civ., avendo la Corte fondato il proprio accertamento su detta circostanza che, lungi dal costituire prova, non aveva neppure valore indiziario.

3. Con un terzo motivo denuncia la "Violazione della Direttiva 104/2008/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale con riferimento agli artt. 22 comma 2 D.Lgs. 276/2003; 34 del D.lgs. 81/2015 e 20 del D.lgs. 276/2003, come modificato dal d.l. 20.03.2014 n. 34 conv. con mod. dalla L. 16.05.2014 n. 78 (art. 360 n. 3 c.p.c.)", chiedendo, inoltre, a questa Corte di sottoporre alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ai

sensi dell'art. 267 TFUE, la seguente questione pregiudiziale in ordine all'interpretazione dell'art. 5.5 Direttiva 19 novembre 2008 n. 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale: *"Se l'art. 5.5 della Direttiva 19 novembre 2008, n. 2008/104/CE debba essere interpretato nel senso che osti all'applicazione del D.Lgs. 276/2003, come modificato dal D.L. 34/2014, che: a) non prevede limiti alle missioni successive del medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice; b) non subordina la legittimità del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo del ricorso alla somministrazione stessa; c) non prevede il requisito della temporaneità dell'esigenza produttiva propria dell'impresa utilizzatrice quale condizione di legittimità del ricorso a tale forma di contratto di lavoro"*.

4. Con un quarto motivo denuncia la "Violazione dell'art. 47 "proroghe" del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (art. 360 n. 3 c.p.c.)", con riferimento alla nozione di nuovo contratto e proroga.

5. Il primo motivo è infondato.

6. La Corte territoriale ha accertato che il primo contratto di somministrazione a termine intervenuto tra la (omissis) la (omissis) (omissis) .p.a. "è stato sottoscritto l'11 giugno 2012 per lo svolgimento di mansioni di "sales and service agent" – III livello CCNL Marittimi addetti agli uffici – presso l'utilizzatrice (omissis) (omissis) spa, (omissis) no tale contratto è stato prorogato per tre volte, fino al 4 maggio 2013, poi fino al 30 giugno 213 e infine al 31 luglio 2013. Risulta tuttavia dagli atti ed è incontestato tra le parti che a partire da settembre 2012 la lavoratrice è stata inquadrata e retribuita nel 4° livello, con le mansioni di "credit accountant", come per gli altri successivi contratti di lavoro. A tale contratto di lavoro corrisponde il primo contratto di somministrazione dal 14/6/2012 al 30/6/2013 prorogato sino al 31/07/2013".

Ciò premesso, circa la doglianza relativa alla discrasia tra tali due primi contratti, riproposta in sede d'appello dalla lavoratrice, ha considerato che: "E' pur vero che, in applicazione dei principi sanciti nella sentenza delle S.U. della Corte di Cassazione n. 26242/2014, il giudice può rilevare d'ufficio ex art. 1421 c.c. una qualsiasi causa di nullità dei contratti invocati dalle parti a sostegno delle proprie ragioni, stante l'interesse generale volto ad evitare la produzione di effetti di pattuizioni contra legem; tuttavia nel caso di

specie le incongruenze relative al livello e al periodo di lavoro tra i due primi contratti evidenziati dalla lavoratrice non portano affatto alle conseguenze di nullità del contratto di somministrazione per mancanza di forma scritta.

Ed infatti, riguardo al diverso inquadramento, si è trattato, come sopra evidenziato di un mero errore materiale da parte di (omissis) che ha inizialmente assunto la (omissis) quale (omissis) " di 3° livello, anziché – come avrebbe dovuto in base al contratto di somministrazione – quale "credit accountant" di 4° livello; tanto è vero che – appena resasi conto dell'errore (dal settembre 2012), la datrice di lavoro ha provveduto a correggere le buste paga e retribuire la lavoratrice con il trattamento previsto per il 4° livello.

Anche la questione relativa alla non identità dei periodi indicati nei due contratti non assume rilevanza ai fini dell'asserita nullità del contratto di somministrazione, posto che il primo contratto di lavoro è stato poi prorogato sino alla data finale indicata nel contratto di somministrazione (31/07/2013).

Il primo contratto di somministrazione prodotto da (omissis) quindi si ricollega perfettamente al primo contratto di lavoro stipulato con la lavoratrice".

6.1. La ricorrente assume nello sviluppo della censura in esame che la non corrispondenza tra il contratto commerciale di fornitura e quello di lavoro, sia per quanto riguarda le mansioni che per l'inquadramento, non eliminata dalla sostituzione/modifica scritta del contratto (che, anzi, nel caso di specie è stato ripetutamente prorogato negli stessi termini), comporta (anche se frutto di errore) la non riconducibilità dell'utilizzazione del lavoratore al contratto commerciale e, conseguentemente, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore.

6.2. Tale argomento non può, però, essere condiviso, perché la Corte territoriale, in base ad accertamento di fatto, non adeguatamente censurato in questa sede di legittimità, ha ritenuto che le su viste indicazioni nel primo contratto di lavoro somministrato a termine, non collimanti con quelle del primo contratto di somministrazione intercorso tra le due società, erano frutto di mero errore materiale, e non potevano perciò credersi produttive di nullità per assenza di forma scritta.

7. Passando a considerare il terzo motivo di ricorso, occorre subito porre in luce che sulla questione pregiudiziale che la ricorrente chiede di sottoporre alla Corte di Giustizia dell'UE, in ordine all'interpretazione dell'art. 5.5. della Direttiva n. 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale nei termini profilati in tale motivo (e che la stessa ricorrente segnalava essere stata già rimessa a quella Corte di Giustizia dal Tribunale di Brescia, con ordinanza del 16.10.2018), la medesima Corte di Giustizia UE si è nel frattempo già espressa.

Questa Corte di legittimità, difatti, nelle ancor recenti sentenze di questa Sezione 21.7.2022, n. 22861, 27.7.2022, n. 23531 e n. 23494; e 11.10.2022, n. 29570, ha tenuto conto della sentenza della Corte di Giustizia UE in data 14 ottobre 2020, JH c. KG, C-681/2018, pronunciata sul cennato rinvio pregiudiziale del Tribunale di Brescia, nonché della successiva sentenza della stessa Corte di Giustizia in data 17 marzo 2022, Dai Inler AG, Mercedes-Ben Werk Berlin, C-232/2020.

Più in particolare questa Corte, all'esito di una ricognizione del quadro normativo nazionale *in subjecta materia* e anche sulla scorta di precedenti interni, ha conclusivamente considerato che:

"25. Il fatto che il D.lgs. n. 81 del 2015, e prima ancora il d.lgs. n. 276 del 2003, non contenga alcuna previsione esplicita sulla durata temporanea del lavoro tramite agenzia interinale non impedisce di considerare tale requisito come implicito ed immanente del lavoro tramite agenzia interinale, in conformità agli obblighi imposti dal diritto dell'Unione, non comportando una simile lettura una interpretazione contra legem.

26. E' compito del giudice di merito stabilire caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione delle norme imperative ai sensi dell'art. 1344 c.c. e, specificamente, degli obblighi e delle finalità imposti dalla Direttiva, da cui discende, secondo l'ordinamento interno, la nullità dei contratti.

26.1. In tale compito il giudice nazionale può avvalersi delle indicazioni provenienti dalla Corte di Giustizia che nella sentenza C-681/2018 cit., pronunciata proprio su rinvio pregiudiziale del Tribunale di Brescia in analoga vicenda, ha rimesso al giudice di rinvio di

controllare, alla luce dell'obbligo di interpretazione conforme, la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, tenendo conto sia della Dir. N. 2008/104 stessa, sia del diritto nazionale che la traspone nell'ordinamento giuridico italiano, in modo da verificare se possa configurarsi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale è stata artificiosamente attribuita la forma di una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale con lo scopo di eludere gli obiettivi della Dir. N. 2008/104, ed in particolare la natura temporanea del lavoro interinale (punto 67).

27. La Corte di giustizia ha, quindi, nella richiamata sentenza del 14 ottobre 2020, indicato alcuni indici rivelatori dell'eventuale ricorrenza di un abusivo ricorso al lavoro tramite agenzia interinale volto ad eludere la finalità della Direttiva di circoscriverne la portata in termini di temporaneità che, con la più recente decisione del 17 marzo scorso, vengono confermati e ulteriormente precisati.

27.1. In particolare, la Corte ha ritenuto rilevante verificare se le missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano a una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come "temporaneo": da ciò potrebbe, infatti, evincersi un ricorso abusivo a missioni successive, ai sensi della Dir. n. 2008/104, art. 5, paragrafo 5, prima frase.

27.2. Analogamente, missioni successive assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice possono eludere l'essenza stessa delle disposizioni della Dir. n. 2008/104 e possono costituire un abuso di tale forma di rapporto di lavoro, in quanto idonee a compromettere l'equilibrio realizzato da tale Direttiva tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza per i lavoratori, a discapito di quest'ultima.

27.3. Infine, quando, in un caso concreto, non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale, spetta al giudice nazionale verificare, nel contesto del quadro della Dir. n. 2008/104, venga aggirata, a maggior ragione laddove ad essere assegnato all'impresa utilizzatrice, in forza dei contratti successivi in questione sia sempre

lo stesso lavoratore tramite agenzia interinale” (così nella motivazione Cass. n. 22861/2022, cit.).

8. Nei casi esaminati da questa Corte nelle testé citate sentenze, analoghi a quello ora in esame, le sentenze della Corte di merito allora impugnate sono state cassate con rinvio sul rilievo che in esse “nessuna di tali valutazioni è stata compiuta dal giudice di merito”.

9. Nella fattispecie concreta ora in esame, lo scrutinio pur compiuto dalla Corte territoriale sullo stesso tema è risultato quanto meno parziale e comunque non conforme ai principi di diritto, sopra delineati sulla scorta delle sentenze della Corte di giustizia unionale ivi richiamate.

10. Più in particolare, la Corte d’appello, pur avendo dato conto che l’allora appellante a più riprese nelle sue censure rivolte alla pronuncia di primo grado aveva dedotto che quanto occorsole poteva costituire elusione dei limiti imposti dalle direttive comunitarie sulla temporaneità della somministrazione, con frode alla legge (cfr. facciate 5-7 della sua sentenza), si è limitata, in modo peraltro implicito, ad escludere un ricorso abusivo dell’istituto della somministrazione da parte dell’utilizzatore, vale a dire, della (omissis) (omissis)

Occorre notare in proposito che la stessa Corte aveva accertato che le missioni corrispondenti ai tre contratti di somministrazione a termine, sempre per la medesima unica lavoratrice e per identiche mansioni specifiche, inquadrare parimenti ogni volta nel medesimo livello contrattuale, si erano succedute presso la stessa utilizzatrice senza “interruzioni tra una missione e l’altra”, per un tempo complessivo di oltre quattro anni (sebbene non più precisamente determinato in un numero complessivo di giorni), in ogni caso superiore senz’altro, e non di poco, al tempo complessivo di 36 mesi, che costituiva il limite per i contratti a termine c.d. “diretti”.

Viepiù a fronte di tali constatate emergenze, incombeva sul giudice di merito stabilire se nella specie la reiterazione delle missioni della lavoratrice, senza soluzione di continuità, presso l’impresa utilizzatrice avesse oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione di norme imperative ai

sensi dell'art. 1344 c.c. e, specificamente, degli obblighi e delle finalità imposte dalla D.P.R. n. 2008/104 cit., da cui discende, secondo l'ordinamento interno, la nullità dei contratti.

La Corte di Giustizia UE, infatti, come si è visto, nell'ambito degli indici rivelatori da considerare, ha ritenuto rilevante verificare anzitutto se le missioni successive del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice conducano ad una durata dell'attività presso tale impresa più lunga di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come "temporaneo"; aspetto, questo, sul quale la Corte territoriale non si è affatto pronunciata nella decisione in esame, così come sugli altri eventuali indici espressivi di eventuale abuso nel ricorso reiterato alla somministrazione a termine.

11. Nei termini sin qui precisati, allora, il terzo motivo è meritevole di accoglimento; il che, rigettato il primo motivo, comporta l'assorbimento dell'esame del secondo motivo, nonché del quarto motivo di ricorso, che attiene alla domanda che solo in subordine l'istante aveva spiegato contro l'impresa somministrante (omissis) (omissis) .p.a.

12. La sentenza impugnata, pertanto, dev'essere cassata in relazione al terzo motivo accolto, con rinvio alla Corte d'appello di Genova, la quale, in differente composizione, dovrà compiere la suddetta complessiva valutazione del caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, tenendo conto delle indicazioni offerte dalle su richiamate sentenze della Corte di Giustizia UE, nonché dei principi di diritto sopra enunciati, oltre a regolare le spese di questo giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte rigetta il primo motivo di ricorso, accoglie il terzo motivo e dichiara assorbiti il secondo ed il quarto motivo. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia la causa alla Corte d'appello di Genova, in diversa composizione, che dovrà regolare anche le spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 4.5.2023.

La Presidente

Adriana Doronzo



Corte Costituzionale, sentenza del 23 giugno 2023, n. 130

Viene sollevata la questione di legittimità costituzionale circa la compatibilità del differimento della corresponsione del T.f.s. per cui si legge: "si porrebbe, pertanto, in contrasto con il principio di proporzionalità della retribuzione, espresso dall'art. 36 Cost., e, al contempo, attesa la sua natura previdenziale, con il principio di adeguatezza dei mezzi per la vecchiaia dettato dall'art. 38 Cost."

"Tale differimento, osserva la Consulta, si pone in contrasto con il principio della giusta retribuzione. Il principio della giusta retribuzione, infatti, si sostanzia non solamente nella congruità dell'ammontare corrisposto, ma anche nella tempestività della erogazione" (sentenza n. 159 del 2019).

La Corte riconosce di non potere "allo stato, porre rimedio, posto che il quomodo delle soluzioni attinge alla discrezionalità del legislatore", aggiungendo poi che il legislatore dovrebbe formulare "una soluzione che, in ossequio ai richiamati principi di adeguatezza della retribuzione, di ragionevolezza e proporzionalità, si sviluppi muovendo dai trattamenti meno elevati per estendersi via via agli altri". Infatti, la disciplina attualmente in vigore, calibrata su una progressione graduale delle dilazioni, via via più ampie in proporzione all'incremento dell'ammontare della prestazione, finisce per "aggravare il vulnus sopra evidenziato".

Corte di Cassazione, ordinanza del 4 maggio 2023, n.11663

"L'art. 45 del D.Lgs. n. 165 del 2001 vieta trattamenti individuali migliorativi o peggiorativi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione collettiva, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede, dato che il legislatore ha lasciato piena autonomia alle parti sociali di prevedere trattamenti differenziati in funzione dei diversi percorsi formativi, delle specifiche esperienze maturate e delle diverse carriere professionali".

Corte d'Appello di Roma del 6 marzo 2023, n.637

La Corte d'Appello rileva che nella comunicazione di licenziamento il datore ha l'onere di specificarne i motivi, ma non è tenuto, neppure dopo la suddetta modifica legislativa, a esporre in modo analitico tutti gli elementi di fatto e di diritto posti alla base del provvedimento.

Su tali presupposti, la Corte di Appello di Roma respinge il ricorso del lavoratore, ritenendo – nel caso di specie – assolto l'onere posto in capo a parte datoriale, la quale ha esplicitato che il recesso era motivato dalla necessità di ridurre il personale.

QUESITO 1

Si chiede un chiarimento in merito ai requisiti previsti per poter assumere lavoratori dipendenti minorenni (non in apprendistato).

In particolare si chiede se, oltre al requisito dell'età minima di 16 anni, per ritenere assolto l'obbligo di istruzione e formazione sia sufficiente la frequentazione per almeno 2 anni della scuola secondaria di secondo grado, o sia invece necessario che i minori acquisiscano una qualifica professionale oltre ad aver svolto un percorso scolastico di 10 anni.



IN RISPOSTA AL QUESITO

In merito al quesito sottoposto all'attenzione dello Scrivente è possibile rispondere come segue:

la L. n.977/1967, all'art.3 dispone che solo il minore che ha assolto all'obbligo scolastico e ha compiuto 15 anni d'età possa intraprendere un'attività lavorativa, precludendo di fatto tale possibilità ai minori considerati bambini. Analizzando tuttavia le disposizioni della L. n.296/2006, rileva come l'innalzamento a 10 anni di frequenza scolastica per l'ottenimento dell'assolvimento dell'obbligo ha di fatto spostato il limite dell'età da 15 a 16 anni: a tale proposito anche il Ministero del Lavoro, con nota 9799/2007 ha precisato tale nuova condizione.

Di fatto, in considerazione che l'assolvimento dell'obbligo scolastico non è misura alternativa ma aggiuntiva a quella del requisito d'età, le disposizioni della L. n.977/1967 sono superate dai successivi precetti di cui sopra, fatto salvo per un'unica eccezione rappresentata dai rapporti di lavoro con contratto di apprendistato di primo livello. Diverso invece è l'obbligo formativo, ossia il diritto/dovere dei giovani che hanno assolto all'obbligo scolastico, di frequentare attività formative fino all'età di 18 anni.

Ogni giovane, potrà scegliere, sulla base dei propri interessi e delle capacità, uno dei seguenti percorsi:

- proseguire gli studi nel sistema dell'istruzione scolastica.
- frequentare il sistema della formazione professionale la cui competenza è della Regione e della Provincia.
- iniziare il percorso di apprendistato. Esso è contratto di lavoro a contenuto formativo finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di un mestiere e/o di una professionalità specifica ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
- frequentare un corso di istruzione per adulti presso un Centro Provinciale per l'istruzione degli adulti.

(Vedi sito MIUR, da cui è tratto lo stralcio).

Pertanto, in caso di assunzione di un minore che abbia compiuto 16 anni e assolto all'obbligo scolastico, il contratto di lavoro stipulato (se diverso da un contratto di apprendistato) deve poter permettere al giovane di esercitare l'eventuale diritto di formazione, così come stabilito dalla normativa vigente.

Ne consegue che l'assunzione non potrà essere caratterizzata da orario a tempo pieno.

Centro Studi Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

N.B. il parere sopra riportato è fornito nell'esclusivo interesse dell'associato e, pertanto, non è opponibile ai terzi. La risposta fornita, in ogni caso, non rappresenta una consulenza professionale. L'associato può scegliere di seguire i consigli contenuti nel parere nella piena autonomia professionale.

QUESITO 2

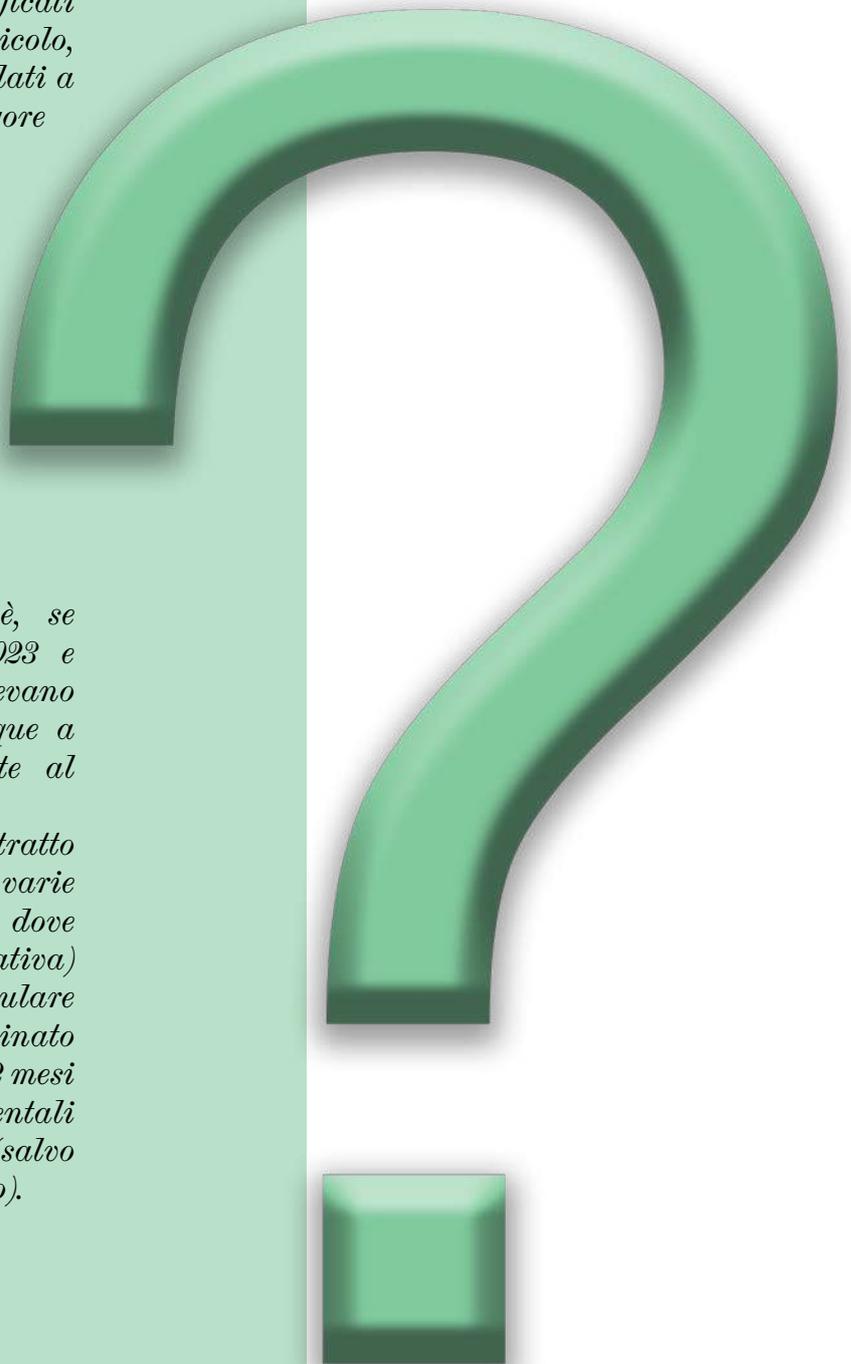
Scrivo al Centro Studi Nazionale per sottoporre alla vostra attenzione il seguente quesito:

Partendo dalla seguente disposizione: “Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall’articolo 19, comma 1, e dall’articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto”, la norma scrive di stipula quindi io avevo, sicuramente erroneamente, interpretato che fosse necessario escludere quelli in essere alla data del 05.05.2023 perché oggetto di stipule, intese come primo contratto o successivi rinnovi, antecedenti alla medesima data e considerare ai fini del computo solamente le stipule successive.

Per le proroghe stessa cosa, cioè, se a cavallo della data del 05.05.2023 e che si portavano oltre, non dovevano considerarsi poiché riferite comunque a contratti stipulati antecedentemente al 05.05.2023.

Ipoteticamente se avessi un contratto stipulato ante 05.05.2023 e che con varie proroghe arrivassi ad agosto 2023 dove raggiungo i 12 mesi (vecchia normativa) potrei, rispettando lo stop and go, stipulare nuovo contratto a tempo determinato a-causale per ulteriori complessivi 12 mesi fermi restando i due limiti fondamentali dei 24 mesi e 4 proroghe totali (salvo diversa previsione del ccnl applicato).

È corretto?



IN RISPOSTA AL QUESITO

In merito al quesito sottoposto all'attenzione dello Scrivente è possibile rispondere come segue:

L'art. 24, comma 1-ter, della L. n.85/2023 di conversione del "decreto lavoro" disciplina il criterio di computo del termine di 12 mesi entro il quale è possibile prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato senza dover ricorrere alla causale. Infatti, ai fini del computo dei 12 mesi di acausalità il legislatore ha previsto la neutralizzazione dei periodi di proroga o rinnovo convenuti tra le parti antecedentemente al 5 maggio scorso, anche se il contratto a tempo determinato fosse in corso dopo tale data. La norma infatti prevede che, ai fini del computo dei 12 mesi di "franchigia" dalle causali, si debba tener conto soltanto delle proroghe e rinnovi convenuti tra datore e lavoratore dalla data del 5 maggio, restando irrilevante quanto convenuto (e svolto) tra le parti precedentemente. In altre parole, saranno rilevanti ai fini del computo dei 12 mesi di acausalità i soli contratti (proroghe e/o rinnovi) stipulati dal 5 maggio in poi.

Da quanto esposto ne consegue che, ad esempio, si può convenire un contratto a tempo determinato acausale di 12 mesi senza tener conto delle utilizzazioni a termine avvenute con lo stesso lavoratore prima del 5 maggio; o, ancora, si può anche prorogare per 12 mesi un tempo determinato stipulato prima del 5 maggio. Chiaramente, sempre che non si eccedano i 24 mesi di durata complessiva (durata massima che non è stata modificata dalla norma in questione).

Se, invece, un tempo determinato stipulato prima del 5 maggio sia già stato rinnovato o prorogato successivamente a tale data, il nuovo (ulteriore) limite dei 12 mesi acausali ancora a disposizione dovrà necessariamente essere decurtato dei periodi di tale proroga/rinnovo in quanto si è già usufruito parzialmente della nuova norma.

Attenzione, comunque, in quanto sono rimasti immutati gli altri limiti collegati al contratto a tempo determinato: 24 mesi di durata massima complessiva tra proroghe e rinnovi e, in qualsiasi caso, non più di quattro proroghe.

Centro Studi Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

N.B. il parere sopra riportato è fornito nell'esclusivo interesse dell'associato e, pertanto, non è opponibile ai terzi. La risposta fornita, in ogni caso, non rappresenta una consulenza professionale. L'associato può scegliere di seguire i consigli contenuti nel parere nella piena autonomia professionale.

Bachecca



Riparte l'appuntamento mensile con il Q&A a cura dell'Avvocato Mauro Parisi



Evento formativo ANCL - Favignana - Settembre 2023 - Disponibile il materiale dell'evento formativo e il video riassunto della due giorni con l'ANCL



Comunicato Stampa ANCL su equo compenso

L'ANCL festeggia i 70 anni: rivedi l'evento formativo che si è tenuto il 27 e 28 luglio 2023 ad Ostuni

DIRIGENTI E SEDI

CONSIGLIO NAZIONALE

Consiglieri di estrazione congressuale

Balloch Luca, Barella Omar, Battistella Elisabetta, Bernardo Mario, Bertagnin Alessio, Besio Giovanni, Biscarini Paolo, Bonati Luca, Borghi Annalisa, Bortot Lara, Bravi Francesca, Buda Cristian, Burali Bianca Maria, Camassa Stefano, Campo Pietro, Cannati Maria, Cappa Giuseppe, Casieri Graziana, Chini Luca, Cillino Andrea, Ciriello Filomena, Colaiani Annalisa, Colaone Daniele, Colucci Gennaro, Comi Raffaele, Costanzo Massimiliano, Crimi Stella, Cugini Cristina, De Santis Rita Amelia, Della Rosa Laura, Donati Francesca, Flagella Marco, Frati Furio Faimo, Fratini Matteo, Furlan Debora, Gatto Maria Elisena, Izzo Alfonso, Laiolo Massimo, Lamberti Zanardi Alessandra, Maffiotti Manuela, Maltese Leonardo, Manca Fabrizio, Manzati Silvia, Marchioni Paola, Martini Luigi, Marziali Elisabetta, Nalini Augusto, Pascazio Leonardo, Pellicci Stefano, Peterlini Antonella, Raffin Anna, Ricciardi Gaetano, Sandiano Secondo, Sante Pierpaolo, Solomita Fabrizio, Spalletti Antonella, Stella Antonio, Tessenda Maurizio, Trettaccone Nora, Tura Francesco, Vannicola Enrico, Venanzi Sergio, Zambon Enio.

EX PRESIDENTI ED EX SEGRETARI GENERALI

CONSIGLIERI NAZIONALI DI DIRITTO

De Lorenzis Roberto, Dolli Franco, Innocenti Giuseppe, Longobardi Francesco, Perini Gabriella.

PRESIDENTI CONSIGLI REGIONALI ANCL

Scarpone Lucia (Abruzzo), Scarfone Beniamino (Calabria), Damiani Stefania (Campania), Piscaglia Luca (Emilia Romagna), Piccinin Mirella (Friuli Venezia Giulia), Alonzi Rocco (Lazio), Schenone Luigi (Liguria), Fortuna Andrea (Lombardia), Romanelli Giuseppina (Marche), Filippi Nicola (Piemonte), Baldari Crocifisso (Puglia), Cogotti Maria Paola (Sardegna), Patinella Gaspare (Sicilia), Azzini Alberto (Toscana), Cruciani Giovanni (Umbria), Degan Marco (Veneto), Fratini Matteo (Aosta), Colaone Manuel (Bolzano), Paoli Fabiano (Trento).

Editore

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Via Cristoforo Colombo, sc. B, 10° piano - 00145 Roma

Presidente Nazionale e Coordinatore del Centro Studi Nazionale

Dario Montanaro

Responsabile operativo Centro Studi Nazionale

Francesco Lombardo

Registrato presso il Tribunale Civile di Roma – sezione Stampa al n. 371/2009



Per restare sempre informato

su attività, approfondimenti, seminari e tanto altro vai su:

www.ancl.it



Il prossimo numero

del Consulente Milleottantuno lo trovi qui:

<https://www.ancl.it/consulente-milleottantuno>