



**AGENZIE PER IL LAVORO
E AZIENDE**
STRUMENTI, SERVIZI, SINERGIE

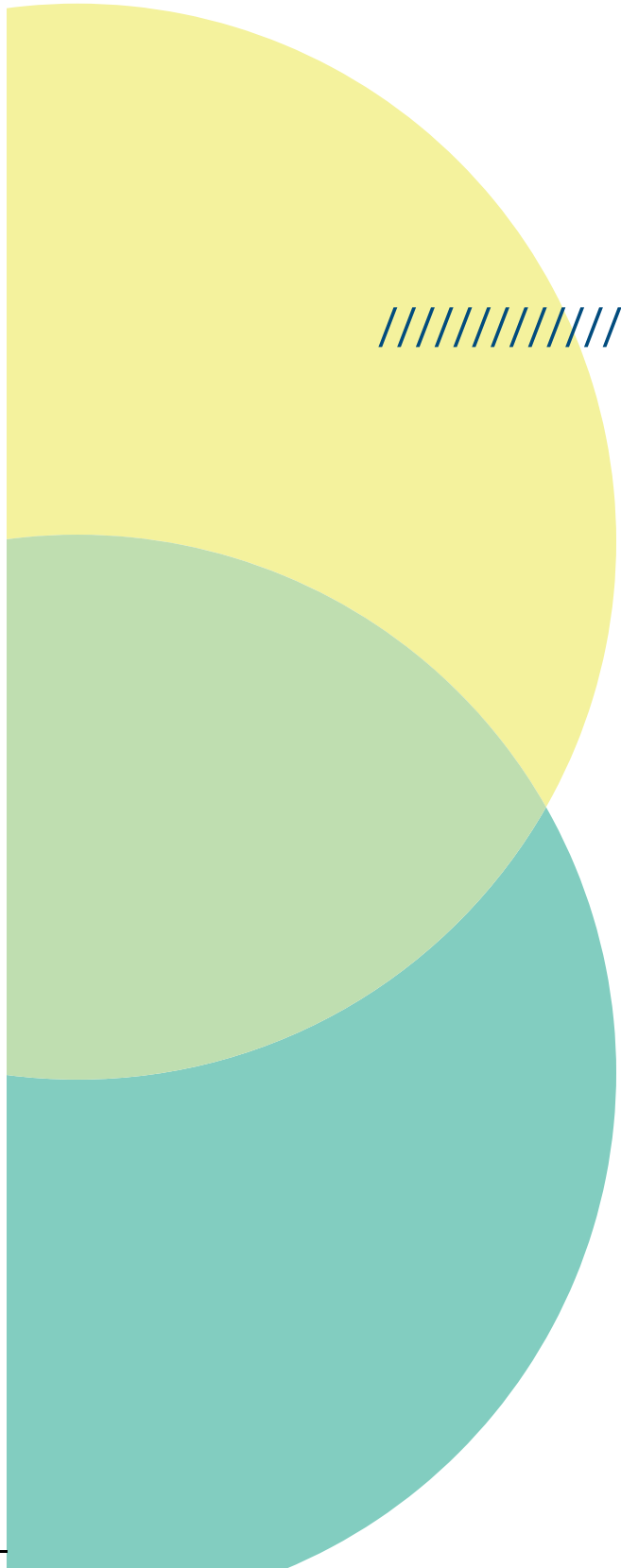


ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

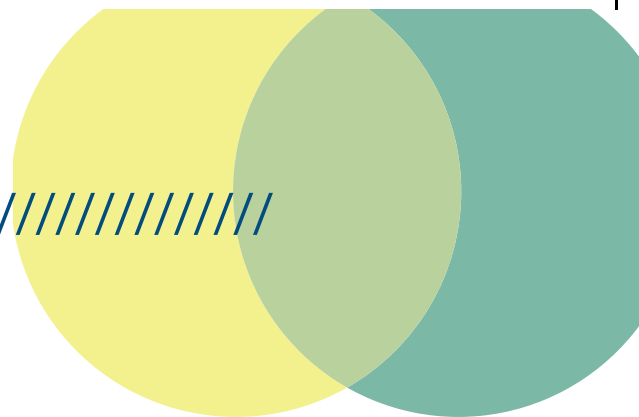


////////////////////

////////////////////



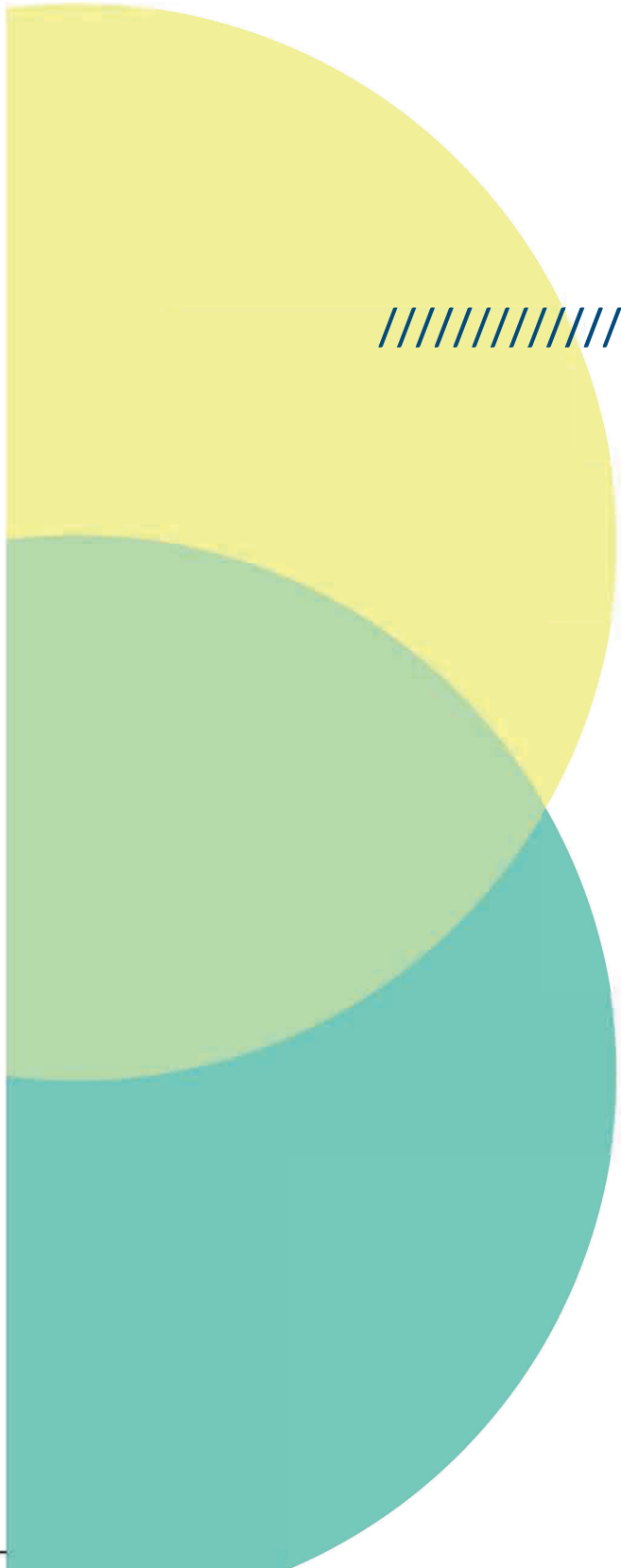
INDICE



#	PREMESSA	1
#1	COS'È LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO?	2
#2	I VANTAGGI DELLA SOMMINISTRAZIONE	9
#3	SOMMINISTRAZIONE E ALTRE FORME CONTRATTUALI: QUALI DIFFERENZE?	12
#4	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: BENEFICI NORMATIVI E GIURIDICI	21
#5	I SERVIZI PER LE AZIENDE	35
#6	I BENEFICI PER I LAVORATORI SOMMINISTRATI	40

////////////////////

////////////////////





#PREMESSA

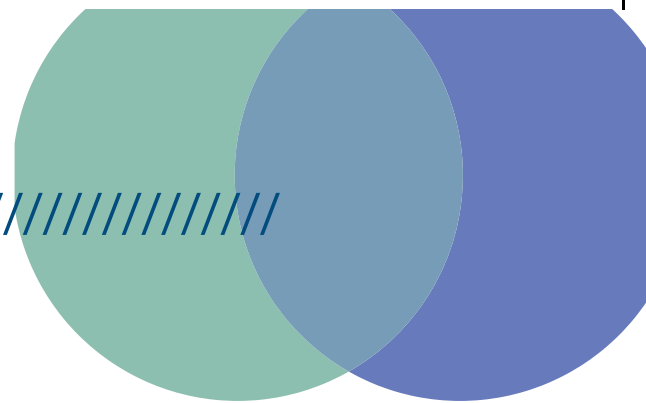
In oltre un ventennio di attività le Agenzie per il Lavoro hanno progressivamente ampliato, sul piano qualitativo e quantitativo, la gamma di servizi messi a disposizione delle Aziende.

In questi anni le Agenzie, oltre a garantire al sistema produttivo del Paese la flessibilità (di qualità) e le competenze (indispensabili) per affrontare le sfide di mercati sempre più complessi e volatili, sono diventate per i propri clienti dei global partner sul terreno della gestione delle risorse umane a tutto tondo.

Questo volume vuole offrire agli uomini del personale e a tutti coloro i quali siedono ai tavoli di trattativa (a livello aziendale e di categoria) in primo luogo una visione ad ampio raggio di cosa è oggi la somministrazione di lavoro, qual è il suo potenziale e quali sono le leve negoziali che possono essere utilizzate per valorizzarla.

Nell'ultima parte sono infine riportate tutte quelle aree di attività e quei servizi diversi dalla fornitura di manodopera (outsourcing, ricerca e selezione, formazione, outplacement, politiche attive, welfare aziendale, etc.) e che sempre più spesso vedono le Agenzie esercitare un ruolo da protagonista ma sempre al fianco delle "nostre" Aziende.

Buona lettura.



COS'E' LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO?

La somministrazione di lavoro è un istituto che consente alle Aziende di beneficiare di prestazioni lavorative senza che ciò comporti l'assunzione degli oneri tipici, di natura giuridica, economica, amministrativa e gestionale, derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato diretto.

Nella somministrazione di lavoro sono protagonisti tre attori:

A

L'**Agenzia**, datore di lavoro da cui dipende formalmente il lavoratore in base al contratto di lavoro a scopo di somministrazione

B

Il **lavoratore**, impiegato presso l'Agenzia e messo a disposizione dell'azienda cd. "utilizzatrice"

C

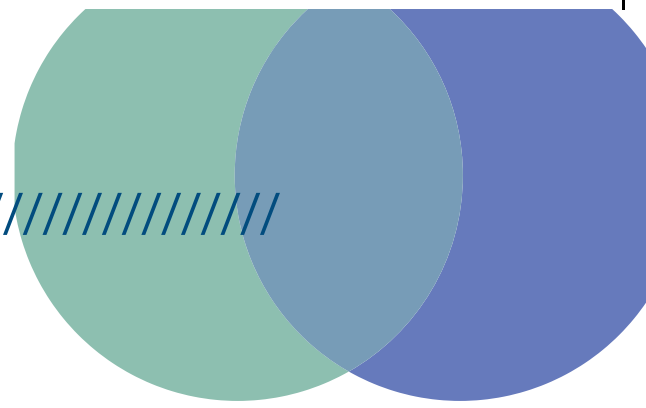
L'**azienda utilizzatrice**, che usufruisce della forza lavoro messa a disposizione dall'Agenzia in seguito alla definizione del contratto commerciale, esercitando il potere di direzione e di controllo sulla prestazione lavorativa.



CARATTERISTICHE

- Il lavoratore viene **inserito nell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice e lavora sotto la direzione ed il controllo di quest'ultima**, al pari dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda, per tutta la durata della somministrazione: egli ha diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (cd. "principio di parità di trattamento"(1)). A tale scopo, l'azienda è tenuta a comunicare all'Agenzia il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare (2).





CARATTERISTICHE

- La forza lavoro viene acquisita dall'azienda attraverso un contratto di natura commerciale stipulato con un'Agenzia di somministrazione di lavoro.

Quest'ultima deve essere iscritta nell'apposito Albo (3) istituito presso l'ANPAL, e in possesso di una specifica Autorizzazione Ministeriale che legittima l'esercizio dell'attività di somministrazione di lavoro nel territorio italiano e che viene rilasciata in seguito alla verifica del possesso, in capo all'Agenzia, di determinati requisiti, giuridici ed economici, individuati dal D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i. .

- L'Agenzia per il Lavoro invia in missione presso l'azienda lavoratori assunti alle proprie dipendenze con un **contratto di lavoro in somministrazione**, il quale può essere concluso a tempo determinato, indeterminato o in apprendistato.

- La Legge 96/2018 ha introdotto un regime di **causalità** alla disciplina del **contratto di lavoro a termine a scopo di somministrazione**. Sono rimaste invece inalterate le discipline del contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato e indeterminato (*Staff Leasing*), che restano pertanto acausali.

- Il **contratto commerciale di somministrazione di lavoro può essere stipulato a tempo determinato**, allorquando tenda a realizzare esigenze di breve/medio periodo. Con la modifica introdotta dalla Legge 96/2018, l'azienda utilizzatrice **non potrà impiegare lavoratori in somministrazione**, nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, **per più del 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza.

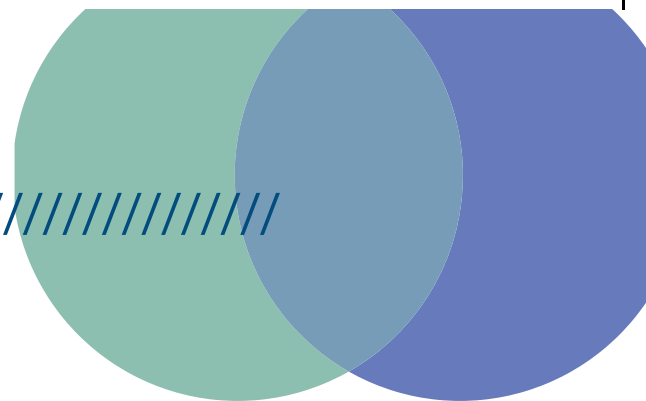
I contratti collettivi applicati dalle aziende utilizzatrici possono escludere/modificare tale limite (5). Il **limite** riguarda il contratto commerciale a tempo determinato e **opera anche in caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato** da parte dell'Agenzia.

- La **disciplina delle "causali"** di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 **si applica esclusivamente all'utilizzatore** (ai sensi dell'art. 2, comma 1-ter del cd Decreto Dignità (6)), il quale dovrà comunicarle all'Agenzia per il Lavoro, fermo restando il primo periodo di acausalità (12 mesi), al momento dell'assunzione a termine o della proroga (oltre 12 mesi) o del rinnovo presso lo stesso utilizzatore.

L'Agenzia per il Lavoro rimane tuttavia responsabile della mancata o errata indicazione della "causale".

In caso di invio in missione a tempo determinato di un lavoratore assunto a tempo indeterminato non operano i limiti introdotti dalla L. 96/2018 in materia di causali, proroghe, rinnovi, incremento contributivo (0,5%), durata dei contratti, etc.

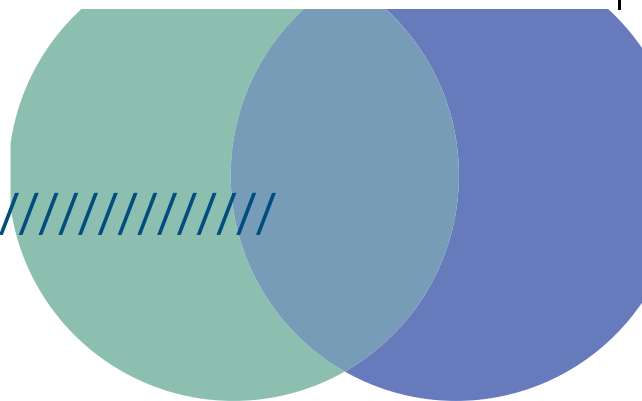
- Quando invece il contratto commerciale di somministrazione di lavoro è stipulato in assenza di un termine finale predefinito, si parla comunemente di **Staff Leasing**. Il Jobs Act (7) ha liberalizzato il ricorso allo *Staff Leasing* eliminando le causali legali di ricorso precedentemente previste dal D. Lgs. n. 276/2003 (art. 20, comma 3) e prevedendo un **limite numerico di utilizzo pari al 20% della forza lavoro a tempo indeterminato** impiegata in azienda, limite peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva di tutti i livelli. Azienda e Agenzia possono prevedere, nell'ambito del contratto commerciale, specifiche clausole che disciplinino il recesso anticipato.



CARATTERISTICHE

- I lavoratori somministrati godono di una **formazione specifica (gratuita e completamente autofinanziata)** che permette loro di acquisire le professionalità necessarie alle Aziende. Le Agenzie per il Lavoro mediante il fondo Forma.Temp gestiscono un sistema formativo volto a rispondere al continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali e alle esigenze di formazione delle Aziende correlate alle difficoltà nel reperire i profili professionali richiesti.
- Il lavoro in somministrazione è soggetto ad una maggiorazione contributiva disposta dalla Legge, pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori, destinata a finanziare il **Fondo di Formazione dei lavoratori somministrati (Forma.Temp)** (8).
- La strettissima correlazione delle attività di Forma.Temp con la domanda espressa dal mercato qualifica l'istituto della somministrazione come **strumento di politica attiva**, fornendo risposte rapide ed efficaci ai fabbisogni delle imprese utilizzatrici.
- Una contribuzione, **pari allo 0,20%**, delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori in somministrazione (0,30% in caso di assunzione dei lavoratori a tempo indeterminato) è disposta dal Contratto Collettivo delle Agenzie di somministrazione (9) ed è destinata al finanziamento dell'**Ente bilaterale di settore (E.Bi.Temp)**. Attualmente l'Ente eroga prestazioni in tre aree specifiche: **sostegno, tutela e agevolazioni** (10).
- Il vigente CCNL individua negli Enti Bilaterali (Forma.Temp, E.Bi.Temp.) lo strumento primario per lo sviluppo di un proprio **welfare interno** (alimentato solo ed esclusivamente con le risorse economiche del settore) che prevede prestazioni e tutele a favore dei lavoratori somministrati. La somministrazione è, dunque, accompagnata da un **sistema bilaterale completamente autofinanziato** volto ad aggiornare le competenze dei lavoratori mediante una formazione professionale tarata sulle esigenze del mercato del lavoro e ad assicurare un sistema di *welfare* integrativo all'avanguardia.
- Il settore del lavoro in somministrazione si è dotato anche di un **Fondo di solidarietà bilaterale alternativo** (art. 27 del D. Lgs. n. 148/2015 (11)). Il Fondo garantisce ai lavoratori somministrati la tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dell'impresa utilizzatrice, nonché una misura di sostegno al reddito in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

1



ALLEGATO

Denominazione Azienda			
Codice fiscale		P.IVA	
CCNL (Specifica Settore)			
Numero delle mensilità	Divisore Orario CONTRATTUALE mensile ²	Integrativo aziendale	No <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/>
Ore SETTIMANALI AZIENDALI	Ore ANNUE AZIENDALI	Divisore Orario AZIENDALE ² ex articolo 26 CCNL Agenzie orario settimanale x 52/12	
ore FERIE Annuali	Ore RDL annuali	Ore EX FESTIVITA' annuali	

Giorni lavorabili	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
Orario giornaliero dalle alle							
Tipo di orario	Full-time		Part-time		Percentuale lavoro Part-time _____ %		
Pausa	Obbligatoria fissa		Obbligatoria variabile		Pausa facoltativa		
Orario turno	1° turno		2° turno		3° turno		Altro
Tipo turno	Turno avvicendato		Ciclo continuo		Lavoro a squadre		
Pausa turno	Retribuita in orario di lavoro		Retribuita fuori orario di lavoro		Non retribuita fuori orario lavoro		
Ritardi	Non recuperabili	Recuperabili	(specificare)			Frazione di ora retribuita	
Giorno e mese del S. Patrono						Frazione di ora retribuita	
Mansione			Livello	Qualifica	Operaio	Impiegato	QUADRO

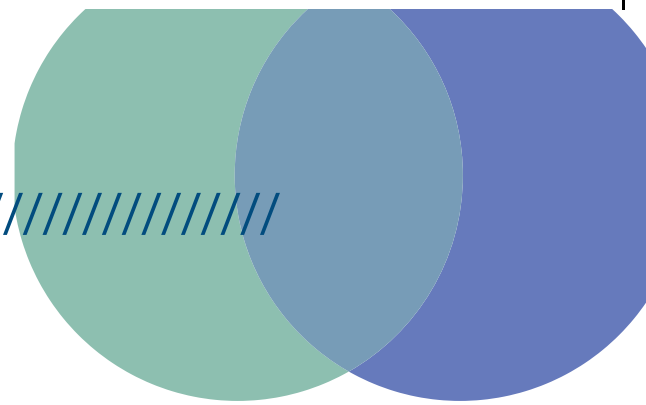
INAIL					
Settore attività	<input type="checkbox"/> Industria	<input type="checkbox"/> Artigianato	<input type="checkbox"/> Terziario	<input type="checkbox"/> altro	
Sede INAIL					
Posizione Ass. (max 8 caratteri) PAT INAIL		Voce di tariffa INAIL			
Tasso INAIL ¹					
Rischio silicosi	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> SÌ	% rischio _____	Rischio Asbestosi	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> SÌ	% rischio _____



Elementi mensili diretti ⁴	IMPORTO Mensile	Incidenza degli istituti					
		13ma	14ma	Ulteriore mensilità	RDL Ferie Ex Festività	TFR	Straordinario
Paga base (minimo)							
Contingenza							
E.D.R.							
Terzo Elemento							
Premio di produzione							
Superminimo collettivo							
Superminimo individuale assorbibile <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO							
TOTALE Retribuzione Lorda Mensile							

Premio presenza	No <input type="checkbox"/>	SÌ <input type="checkbox"/>	Importo _____	<input type="checkbox"/> orario	<input type="checkbox"/> giornaliero	<input type="checkbox"/> mensile
Nota:						

1



Mensa	No <input type="checkbox"/>	Sì <input type="checkbox"/>	importo (giorno) euro	Di cui a carico lavoratore	Euro
Indennità sostitutiva mensa			importo (giorno) euro	Nota	
Ticket	No <input type="checkbox"/>	Sì <input type="checkbox"/>	importo (giorno) euro	Di cui a carico lavoratore	Euro
Ticket	Fornito da		Fornito dal cliente		

ELEMENTI INDIRETTI (premi e indennità) ⁵						
Descrizione	importo	h	g	m	a	incide su TFR
	€					<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
	€					<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
	€					<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
	€					<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
	€					<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
	€					<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
	€					<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO
	€					<input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO

STRAORDINARI	Come da CCNL	%	NOTA
	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		

MAGGIORAZIONE TURNO	dalle	alle	%	INCIDENZA	
				Ratei ferie e	Mensilità aggiuntive
Turno diurno					
Turno notturno					
Turno domenicale/festivo (es. GDD, ciclo continuo)					
Altro					
Altro					

Firma Azienda utilizzatrice

1. **DIVISORE ORARIO CONTRATTUALE MENSILE:** è il divisore orario previsto dal CCNL dell'impresa utilizzatrice per la determinazione delle quote di straordinario/supplementare/maggiorazione.

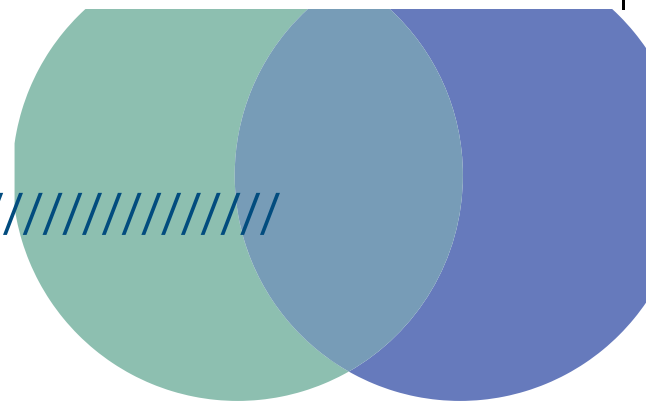
2. **DIVISORE ORARIO AZIENDALE:** come previsto dall'art. 26 del CCNL delle ApL la retribuzione oraria del lavoratore viene determinata attraverso la seguente formula: ORARIO SETTIMANALE (full time effettivamente svolto nell'impresa utilizzatrice dalla mansione richiesta) * 52 / 12. Nel caso di orario su turni ove non sia facilmente individuabile un orario settimanale si procederà all'individuazione del totale delle ore annue diviso 12.

3. **TASSO INAIL:** le ApL sono obbligate al pagamento del premio sulla base della voce tariffa dell'Impresa Utilizzatrice e, laddove utilizzato, del tasso medio ponderato. Si intende la voce tariffa Inail di base e non l'eventuale percentuale accordata all'Impresa Utilizzatrice in virtù degli infortuni.

4. **ELEMENTI MENSILI DIRETTI:** sono tutti gli elementi mensili necessari per il calcolo del costo orario dell'ora ordinaria base che comprenderà le quote di 13[^]-14[^], ferie-rol-ex festività godute (ad esclusione dei ratei in maturazione al godimento) e trattamento di fine rapporto.

5 **ELEMENTI INDIRETTI:** sono eventuali premi/indennità che non compongono la retribuzione lorda oraria, e, pertanto, non rientrano nello schema di calcolo del costo orario dell'ora ordinaria.

1



NOTE

(1) Art 35, comma 1, D.Lgs. n.81/2015: *“Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.”*

(2) Art.33, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015. *Disponibile in allegato il modello di rilevazione dei costi delle aziende utilizzatrici predisposto dall'Associazione.*

(3) L'Albo informatico delle agenzie per il lavoro è il registro elettronico in cui sono iscritte le agenzie per il lavoro autorizzate. E' affidato all'ANPAL. E' suddiviso in cinque sezioni dove sono iscritte le agenzie di: 1) somministrazione di lavoro di tipo “generalista” (queste agenzie rientrano anche nella terza, quarta e quinta categoria perché svolgono molteplici attività); 2) somministrazione di lavoro di tipo “specialista”; 3) intermediazione, cioè attività di mediazione fra domanda e offerta di lavoro; 4) ricerca e selezione del personale; 5) supporto alla ricollocazione professionale. Per la consultazione, <https://servizi.anpal.gov.it/Operatori/Pagine/Albo-Informatico.aspx>

(4) La norma di riferimento è l'art. 5 del D. Lgs. n. 276/2003. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:

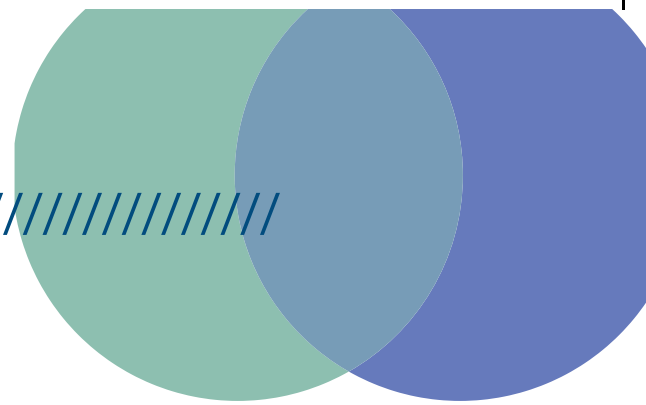
- a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. (...);
- b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;
- c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali (...);
- d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale (...);
- e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere i dati economico-gestionali specifici;
- f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro (...);
- g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20 (rectius post Jobs Act, art. 30 D. Lgs. 81/2015), oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;
- b) la garanzia che l'attività interessi un territorio distribuito sull'intera nazione e comunque non inferiore a quattro regioni;
- c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro (...);
- d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile; (...).

(5) Art. 31, comma 2, D. Lgs. 81/2015: *“Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.*

1



NOTE

(6) Art. 2, comma 1-ter, D. L. n. 87/2018 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018: *“Le condizioni di cui all’articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall’articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all’utilizzatore”.*

(7) Art. 31, comma 1, D. Lgs. 81/2015: *“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall’utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato”.*

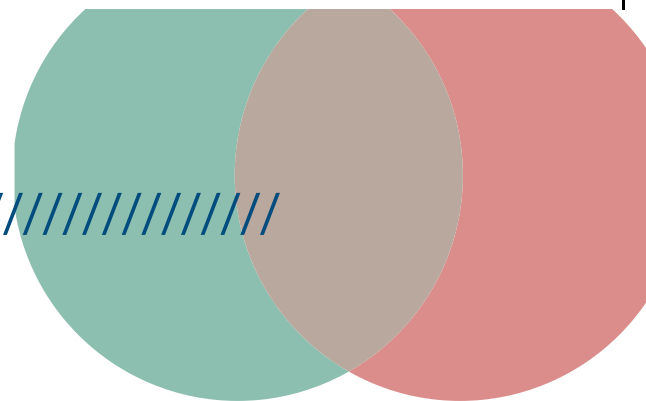
(8) FORMA.TEMP - Art. 12, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 276/2003: *“1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l’esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale. Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione. 2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a: a) iniziative comuni finalizzate a garantire l’integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori; b) iniziative comuni finalizzate a verificare l’utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti; c) iniziative per l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni; d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale”.*

(9) E.BI.TEMP - Art. 11, comma 2, CCNL 27.02.2014 Agenzie di somministrazione di lavoro: *“Le risorse economiche di EBITEMP - costituite dal versamento da parte delle ApL della contribuzione pari allo 0,20% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato (0,30% in caso di assunzione a tempo indeterminato) - sono destinate all’effettuazione delle singole prestazioni, individuate nel presente articolo, al netto dei costi di gestione e con evidenza contabile specifica per le risorse derivanti da eventuali proventi pubblici e privati”.*

(10) Tra queste spiccano: **interventi a favore della maternità** con la corresponsione di un contributo una tantum di € 2.250 al lordo delle imposte previste dalla legge in caso di gravidanza anche alle lavoratrici che abbiano cessato il rapporto di lavoro nell’arco di 180 giorni; **un contributo per le spese dell’asilo nido** fino ad un massimo di € 100 mensili e fino al terzo anno di età del bambino; **un sostegno nei confronti dei lavoratori e lavoratrici con familiari fiscalmente a carico** che si trovino nelle condizioni di invalidità civile pari al 100% con un contributo annuo di 1000 euro; un contributo nei confronti di lavoratori o lavoratrici con figli a carico iscritti ad una scuola primaria o secondaria fino a € 150 per **acquisto di libri o materiale didattico**; una **Tutela Sanitaria che garantisce rimborsi per ticket**, spese odontoiatriche private e spese per ricoveri con grande intervento chirurgico a pagamento e sussidi in caso di ricoveri gratuiti; l’implementazione dell’attuale prestazione relativa alla indennità per infortunio, complementare a quella prevista dall’Inail; il contributo per la **mobilità dei lavoratori** in caso di trasferimento a seguito di missione allo scopo di favorire la mobilità territoriale, per permettere occasioni di lavoro anche lontano dalla propria residenza; **prestiti personali** fino ad un importo pari a € 5.000; Nel 2017 sono state presentate ad E.Bi.Temp oltre 26.371 richieste di prestazioni welfare con un aumento del 65% circa rispetto al 2016.

(11) Art. 27 D. Lgs. 148/2015: *“1. In alternativa al modello previsto dall’articolo 26, in riferimento ai settori dell’artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell’operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all’articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all’articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguite dall’articolo 26, comma 1, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti”.*

2



I VANTAGGI DELLA SOMMINISTRAZIONE

E' L'UNICA FORMA LEGITTIMA DI FORNITURA PROFESSIONALE DI MANODOPERA

PRESERVA L'AZIENDA DA EVENTUALI INTERMEDIAZIONI ILLECITE DI LAVORO E DALLE RELATIVE SANZIONI.

E' L'UNICA FORMA DI FLESSIBILITÀ CHE GARANTISCE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO

I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE GODONO DEGLI **STESSI DIRITTI, DELLE STESSO TUTELE E DELLA STESSA RETRIBUZIONE** PREVISTI PER IL LAVORO "STANDARD", ALLE DIRETTE DIPENDENZE DELLE AZIENDE (1)

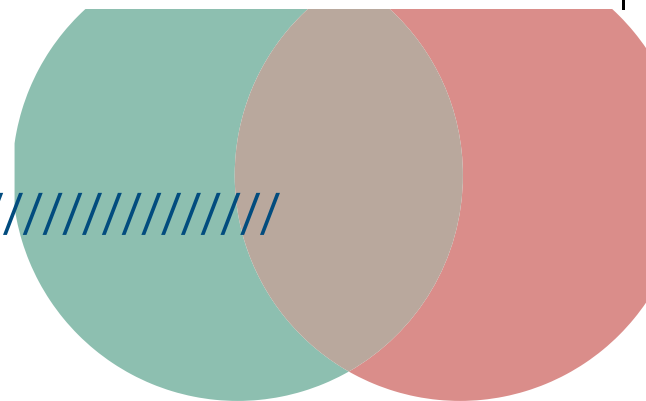
- ✓ **SODDISFARE LE ESIGENZE AZIENDALI DI BREVE, MEDIO, LUNGO PERIODO**
In particolare per dimensionamento degli organici, flessibilità/modularità dell'organizzazione del lavoro, irperimento di figure professionali specifiche, ovvero l'esternalizzazione di attività core business (es: payroll).
- ✓ **INDIVIDUARE LE GIUSTE PROFESSIONALITÀ**
Per far fronte ad esigenze immediate ed a specifici incarichi o attività, in relazione all'effettivo fabbisogno dell'azienda.
- ✓ **NON AVERE ALCUN RAPPORTO DIRETTO DI LAVORO CON IL PERSONALE SOMMINISTRATO**
Il personale viene assunto dalle Agenzie per il Lavoro, ma le aziende possono legittimamente coordinare e dirigere i lavoratori somministrati al pari di propri dipendenti diretti.
- ✓ **NON SOSTENERE GLI ONERI TIPICI DERIVANTI DALL'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**
Sono in capo all'Agenzia per il Lavoro infatti i relativi vincoli di natura giuridica ed i costi amministrativi e gestionali.

PERMETTE ALLE AZIENDE DI

- ✓ **BENEFICIARE DEGLI INCENTIVI ECONOMICI/CONTRIBUTIVI PREVISTI IN CASO DI ASSUNZIONE DIRETTA (2)**
- ✓ **TERZIARIZZARE FASI DELLA PRODUZIONE E INTERNALIZZARE FIGURE CARATTERIZZATE DA UNA ELEVATA PROFESSIONALITÀ**
- ✓ **RIDURRE I COSTI DI REPERIMENTO E GESTIONE DELLA FORZA LAVORO.**
- ✓ **NON COMPUTARE I LAVORATORI SOMMINISTRATI NELL'ORGANICO DELL'AZIENDA**
Ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 34, comma 3, primo periodo, D. Lgs. n. 81/2015). (3)
- ✓ **COMPUTARE NELLA QUOTA DI RISERVA I LAVORATORI SOMMINISTRATI DISABILI**
Per poter rientrare nella quota ex art.3 Legge 68/99 i lavoratori disabili impiegati tramite contratto di somministrazione devono avere missioni di durata non inferiore a dodici mesi (art. 34, comma 3, secondo periodo, D. Lgs. n. 81/2015). (4)



2



FLEXICURITY

LA SOMMINISTRAZIONE HA IL CONSENSO DI TUTTE LE PARTI SOCIALI

TRASVERSALITA'

UTILIZZATA IN MANIERA TRASVERSALE IN TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI, SIA MANIFATTURIERI CHE DEL TERZIARIO, ANCHE AVANZATO, A TUTTI I LIVELLI DI INQUADRAMENTO SIA NEL SETTORE PUBBLICO CHE PRIVATO

LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO ACAUSALE

E' soggetta al **limite legale pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore.

Il numero dei lavoratori assunti a termine dall'azienda in via "diretta" non può superare il vincolo posto dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, e quindi il **limite del 20%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza.

Ne consegue che, qualora l'azienda utilizzatrice necessiti di **ulteriore flessibilità** in entrata, potrà **utilizzare esclusivamente il lavoro in somministrazione** a termine nel limite di un residuo 10%.

I contratti collettivi possono escludere/modificare il limite quantitativo del 30% di utilizzo della somministrazione a tempo determinato.

Il limite del 30% di utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato **non opera per legge in caso di assunzione di determinate categorie di lavoratori (giovani, over 50, percettori di ammortizzatori sociali, ecc. v. infra).**

30%

NON è soggetta allo **stop&go**
è soggetta al **diritto di precedenza**

Le "**causali**" di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 (5) si applicano esclusivamente all'utilizzatore il quale dovrà indicarle all'Agenzia per il Lavoro, fermo restando il primo periodo di acausalità (12 mesi), al momento dell'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato a scopo di somministrazione, nonché nel caso di proroga (oltre 12 mesi) o rinnovo presso il medesimo utilizzatore.

CAUSALI

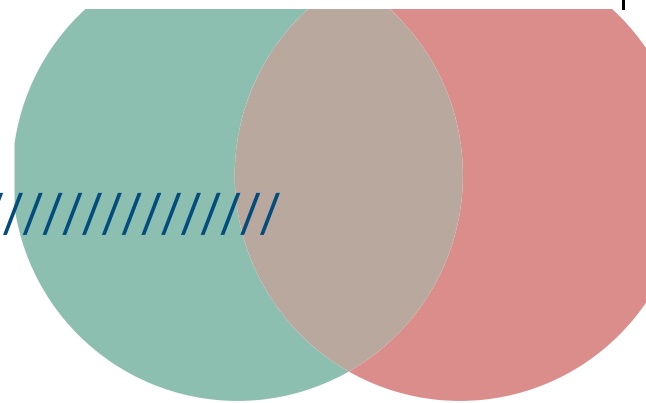
LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO ACAUSALE

20%

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, è **fruibile entro il limite numerico di utilizzo pari al 20% della forza lavoro a tempo indeterminato** impiegata in azienda (art. 31, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015) (6). Tale limite è cumulabile con i vincoli posti dalla somministrazione a tempo determinato (30%) e al contratto a tempo determinato (20%).

2

NOTE



(1) Art. 35, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015: *“Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.”*

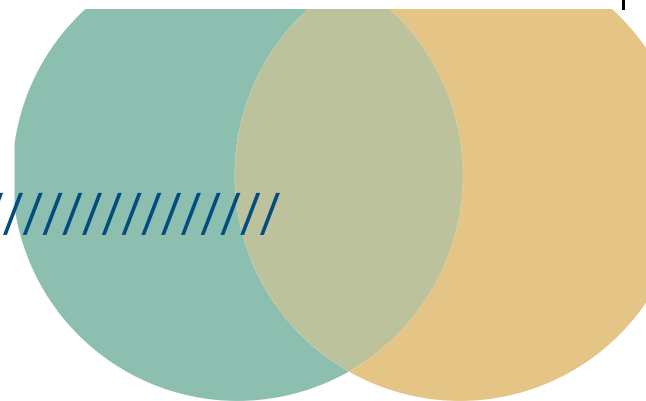
(2) Art. 31, D. Lgs. 150/2015: *“1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi: [...] e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore; (...)”.*

(3) Art. 34, comma 3, primo periodo, D. Lgs. n. 81/2015: *“Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.”*

(4) Art. 34, comma 3, secondo periodo, D. Lgs. n. 81/2015: *“(...) In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.”*

(5) Art. 2, comma 1-ter, D. L. n. 87/2018 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018: *“Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore”.*

(6) Art. 31, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: *“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato”.*



SOMMINISTRAZIONE E ALTRE FORME CONTRATTUALI: QUALI DIFFERENZE?

La somministrazione di lavoro è basata su un sistema tutelante per lavoratori e aziende. La L. 96/2018 ha apportato modifiche al contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione, ma non ha inciso sulla disciplina del contratto commerciale di somministrazione che intercorre tra azienda e agenzia.

LE DIFFERENZE CON

CONTRATTO A TERMINE

CAUSALI

A decorrere dal 14 luglio 2018 il ricorso da parte delle aziende al contratto a tempo determinato in caso di **contratto superiore a 12 mensilità**, nel caso di proroga (oltre 12 mesi) o rinnovo del contratto a tempo determinato (sempre), è soggetto alle causali di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 (1). Le **causali**, in caso di assunzione a termine a scopo di somministrazione, si applicano esclusivamente all'utilizzatore(2). L'Agenzia per il Lavoro sarà responsabile della mancata o errata indicazione della "causale".

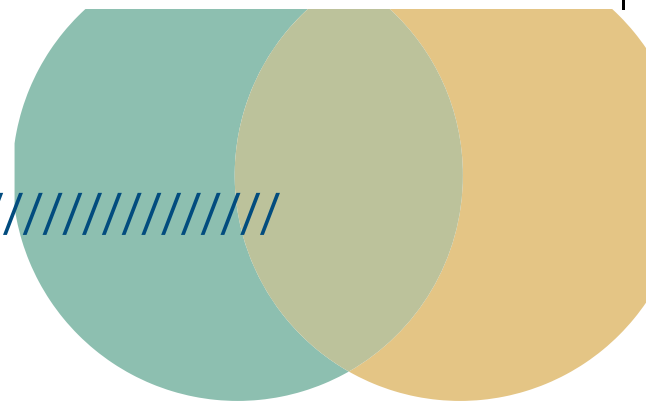
SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

LIMITE DEL 30%

E

LIMITE DEL 20% (CTD)

La **somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il limite quantitativo pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore** (3). In ogni caso, il numero dei lavoratori assunti a termine dall'azienda in via "diretta" non potrà superare il vincolo posto dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 (4), e quindi il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza. Ne consegue che, qualora l'azienda utilizzatrice necessiti di ulteriore flessibilità in entrata, potrà utilizzare esclusivamente il lavoro in somministrazione a termine nel limite di un **residuo 10%**.



LE DIFFERENZE CON

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

DEROGHE

I contratti collettivi possono **estendere/modificare il limite quantitativo del 30%** di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ai sensi dell'art. 31, comma 2, D. Lgs. 81/2015 (5), non opera il limite legale del 30% - o comunque il diverso limite individuato dalla contrattazione collettiva di settore - allorché l'Agenda impieghi le **seguenti categorie di lavoratori**:

- Soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola;
- Percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi;
- "Lavoratore svantaggiato": chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- "Lavoratore svantaggiato": chi ha un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- "Lavoratore svantaggiato": chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
- "Lavoratore svantaggiato": adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- "Lavoratore svantaggiato": lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- "Lavoratore svantaggiato": membri di una minoranza nazionale;
- "Lavoratore molto svantaggiato": lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;
- "Lavoratore molto svantaggiato": lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie della definizione di "lavoratore svantaggiato".

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

LIMITE 24 MESI

La L. 96/2018 ha portato a **24 mesi il limite massimo della successione tra contratto a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato** consentita all'azienda con il medesimo lavoratore per le medesime mansioni. **Tale limite tuttavia, ai sensi della Circolare Ministeriale n. 17/2018, non opera in caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato da parte dell'ApL ed inviato in missione a termine presso l'utilizzatore (6).**



LE DIFFERENZE CON

CONTRATTO A TERMINE STOP & GO

La disciplina dello “**stop & go**”, prevista per il contratto a termine, **non si applica al rapporto di lavoro in somministrazione (7)**.

CONTRATTO A TERMINE PROROGHE

Nel contratto a termine le proroghe sono ammesse con il consenso del lavoratore, fino ad un massimo di quattro volte, nell'arco di complessivi 24 mesi a prescindere dal numero di contratti a tempo determinato (8). La normativa vigente delega alla Contrattazione Collettiva la disciplina delle proroghe (9): nell'Accordo di Rinnovo del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro del 21/12/2018 è stato previsto un nuovo regime delle proroghe: **6 proroghe nell'arco dei 24 mesi; qualora il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite di durata, il numero delle proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8**; per talune tipologie di lavoratori (es. svantaggiati) sono previste, in ogni caso, un massimo 8 proroghe (10).

CONTRATTO A TERMINE DIRITTO DI PRECEDENZA

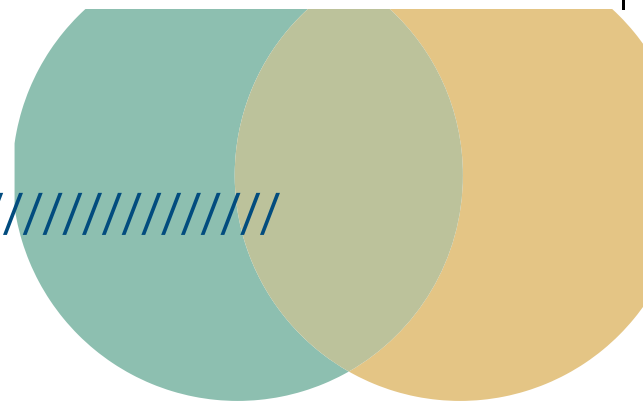
La disciplina del diritto di precedenza alle assunzioni a tempo indeterminato, prevista per il contratto a termine, **non si applica al rapporto di lavoro in somministrazione (11)**.

CONTRATTO A TERMINE CONTENZIOSO

Nel contenzioso relativo alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, la L. n.96/2018 ha elevato i **termini per l'impugnazione del contratto a tempo determinato (da 120) a 180 giorni**, lasciando invariati (180 giorni) i termini per la successiva presentazione del ricorso giudiziale. Il Legislatore tuttavia non ha inciso sui termini relativi alla impugnazione del contratto commerciale di somministrazione di lavoro, che restano immutati: nella specie, l'impugnazione del contratto decade trascorsi 60 giorni dalla sua cessazione, ed il ricorso deve essere presentato entro 270 giorni dall'impugnazione.

APPALTO DI SERVIZI

La linea di demarcazione tra appalto e somministrazione è dettata dall'art. 29 del D. Lgs. 276/2003, il quale dispone che nel contratto d'appalto, diversamente dalla somministrazione di lavoro, **è l'appaltatore a provvedere in maniera autonoma all'organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'opera o del servizio oggetto di pattuizione**. Il lavoratore in caso di appalto è soggetto al potere direttivo e organizzativo dell'appaltatore mentre, in caso di somministrazione, è soggetto al potere direttivo e organizzativo dell'utilizzatore. In caso di somministrazione di lavoro, il lavoratore ha diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore. Diversamente **in caso di appalto non vige il principio della parità di trattamento**.



LE DIFFERENZE CON

DISTACCO

In caso di distacco, il lavoratore, nonostante sia soggetto al potere direttivo e organizzativo del distaccatario, resta alle dipendenze del distaccante ed è soggetto al potere disciplinare di quest'ultimo. **Il lavoratore distaccato, inoltre, è computato nell'organico aziendale del ricevente e non è soggetto al cd. "principio di parità di trattamento"** rispetto agli altri dipendenti di pari livello. Diversamente, in caso di somministrazione di lavoro, il lavoratore, dipendente dell'Agenzia per il Lavoro, è soggetto al potere direttivo e organizzativo dell'utilizzatore, ha diritto alla parità di trattamento rispetto ai dipendenti di pari livello e non viene computato nell'organico aziendale dell'utilizzatore.

APPRENDISTATO

La Riforma Fornero ha consentito la **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato ("Staff Leasing") di apprendisti in tutti i settori produttivi**, prevedendosi quindi che le aziende possano impiegare apprendisti direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione di lavoro.

L'art. 42, comma 7, del D. Lgs. 81/2015 (12) specifica che la somministrazione di lavoro in apprendistato è possibile unicamente attraverso un contratto commerciale di *Staff Leasing*.

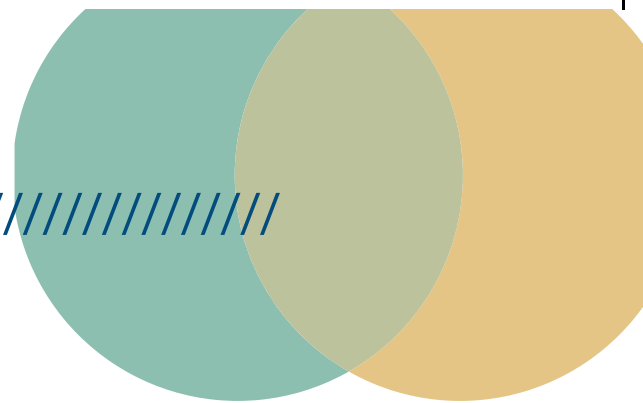
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (CO.CO.CO.)

In questo caso **il rapporto di lavoro è definito come "parasubordinato"**. Il collaboratore lavora all'interno dell'azienda in piena autonomia e senza vincolo di subordinazione, ma in rapporto coordinato e continuativo con il committente. Tuttavia, il Jobs Act ha previsto delle limitazioni e dei vincoli ben precisi che il committente deve rispettare anche in riferimento a tempi e luogo di lavoro. Se non si riscontra l'autonomia lavorativa e l'attività è organizzata e diretta dal committente, il rapporto di lavoro si considera subordinato a tempo indeterminato (eccetto determinate fattispecie) con conseguente pagamento delle retribuzioni e contribuzioni dovute dalla data dell'inizio della prestazione e applicazione di pesanti sanzioni amministrative.

PARTITA IVA

LAVORO AUTONOMO

E' un rapporto di lavoro svolto senza vincolo di subordinazione la cui attività è resa in via non abituale. L'art. 2222 del c.c. definisce **lavoratore autonomo la persona che si impegna, in cambio di una somma di denaro, a realizzare un'opera o a svolgere dei servizi in favore di un soggetto datore di lavoro**. L'elemento distintivo del lavoro autonomo rispetto a quello subordinato è la modalità mediante cui si svolge effettivamente la prestazione di lavoro, non soggetta al vincolo di subordinazione fra il prestatore d'opera e il committente. Il lavoratore dovrà espletare la propria attività in modo discrezionale e senza l'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del committente al quale spetta solo un potere di verifica dell'opera prestata.



LE DIFFERENZE CON

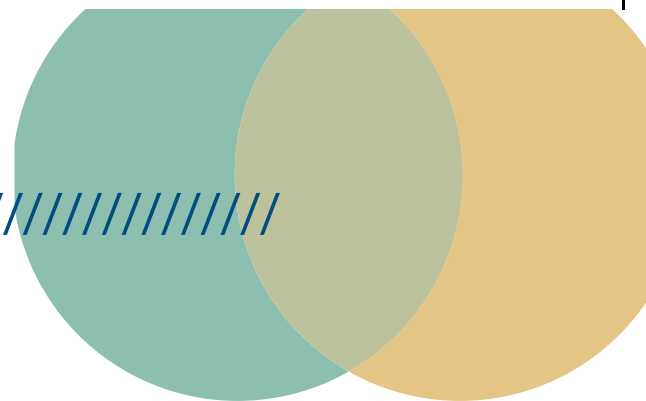
La disciplina del lavoro autonomo è stata recentemente riformata dalla L. n. 81/2017, nota come “Jobs Act del lavoro autonomo”, che ha introdotto particolari tutele nei casi di maternità/paternità, gravidanza, malattie e infortunio. La Legge al fine di favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, ha disposto che i Centri per l’impiego (Cpi) e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro, quali anche le Agenzie per il Lavoro, siano dotati, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo (13).

LAVORO INTERMITTENTE (JOB ON CALL)

E’ una tipologia contrattuale che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per **prestazioni con una frequenza non predeterminabile, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell’attività del lavoratore, chiamandolo all’occorrenza**. Le ipotesi nelle quali è ammesso il ricorso al lavoro intermittente sono individuate dalla Contrattazione collettiva (art. 13 D.Lgs. 81/2015) (14). E’ possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente solo quando si presentino esigenze di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente previste dal CCNL (causa oggettiva) e con lavoratori di età inferiore ai 24 anni o superiore ai 55 anni (causa soggettiva). Se il contratto collettivo non identifica le esigenze di ricorso al lavoro intermittente, “i casi di utilizzo sono individuati con Decreto del Ministero del Lavoro”. Il lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente **non superiore alle 400 giornate nell’arco di tre anni** solari (eccetto che nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo). Superato tale limite massimo, si ha la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo indeterminato. Il lavoratore intermittente ha diritto, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, a condizioni di lavoro e d’occupazione complessivamente non inferiori a quelle di altri lavoratori di pari livello e viene computato nell’organico dell’impresa in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

L’art. 53 del D. Lgs. n. 81/2015 (15) ha abrogato il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. In particolare, la norma ha riformulato il testo del secondo comma dell’art. 2549 del c.c., stabilendo che, nel caso in cui l’associato sia una persona fisica, **l’apporto “non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro”**.



LE DIFFERENZE CON

LAVORO OCCASIONALE

la L. n. 96/2017 (di conversione del D.L. n. 50/2017) ha re-introdotta nel nostro ordinamento la disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali. Le prestazioni di lavoro occasionale possono essere utilizzate da soggetti che hanno necessità di intraprendere **attività lavorative in modo saltuario e sporadico**.

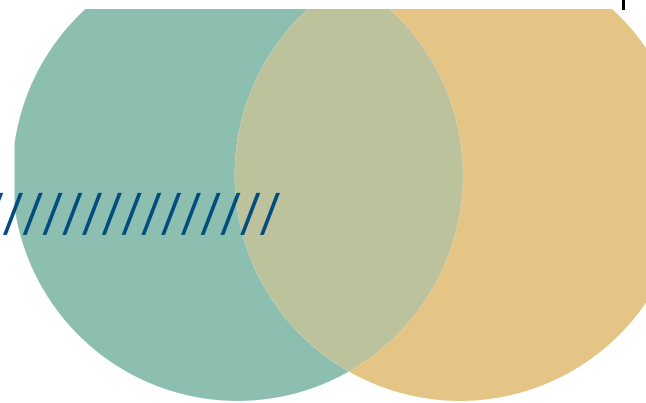
È ammesso il ricorso al lavoro occasionale per le attività lavorative rese nel corso di un anno civile che rispettino i seguenti limiti economici:

- per ciascun **prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, per compensi di importo complessivamente **non superiore a 5.000 euro**;
- per ciascun **utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori, per compensi di importo complessivamente **non superiore a 5.000 euro**;
- per le prestazioni rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, per compensi di importo complessivamente non superiore a **2.500 euro**.

La L. n. 96/2018 ha introdotto alcune modifiche alla disciplina al contratto di prestazione occasionale come, ad esempio, nuove procedure di **registrazione** dei lavoratori occasionali, **pagamenti dei compensi e regole specifiche per determinati settori** (agricoltura e il turismo).

TIROCINIO / STAGE EXTRACURRICOLARE

L'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 25 maggio 2017 ha rinnovato le linee guida dei tirocini extracurricolari. È un contratto finalizzato alla **formazione ed all'orientamento professionale**, della **durata massima di 6 mesi** (in determinate ipotesi prorogabile per altri 6 mesi). Il tirocinante ha diritto al rimborso spese minimo (300 euro lordi mensili). Non è possibile attivare un tirocinio per le mansioni che non necessitano di una formazione preliminare, né utilizzare un tirocinante per sostituire dipendenti assenti per malattia, maternità o ferie, né per sostituire i lavoratori stagionali nei periodi di maggiore produttività. Inoltre, il numero dei tirocinanti in azienda è limitato: secondo le nuove linee guida, le imprese sino a 5 dipendenti possono avere un solo stagista, le imprese tra 6 e 20 dipendenti non più di 2, le imprese oltre i 20 dipendenti sino al 10% dell'organico.



NOTE

(1) Art. 19, comma 1, D. Lgs. 81/2015: *“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) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”.*

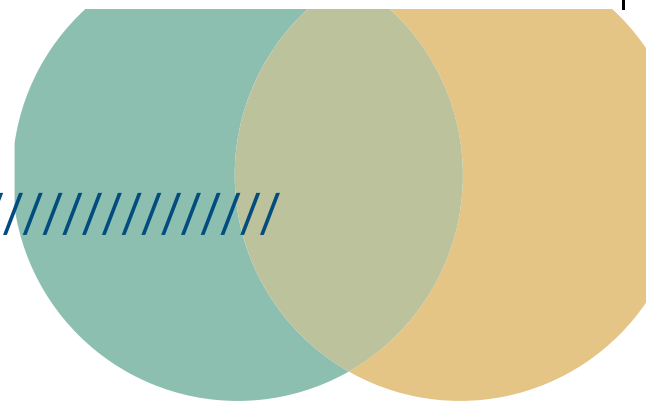
(2) Art. 2, comma 1-ter, D. L. n. 87/2018 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018: *“Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore”*

(3) Art. 31, comma 1, D. Lgs. 81/2015: *“Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”*

(4) Art. 23, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”.*

(5) Art. 31, comma 2, D. Lgs. 81/2015: *Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.”.*

(6) Circ. Min. Lav. n. 17/2018: *“Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione”.*



NOTE

(7) Art. 21, comma 2, D. Lgs. 81/2015: *“Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525”. L'art. 34, comma 2, D. Lgs. 81/2015 dispone che: “In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.*

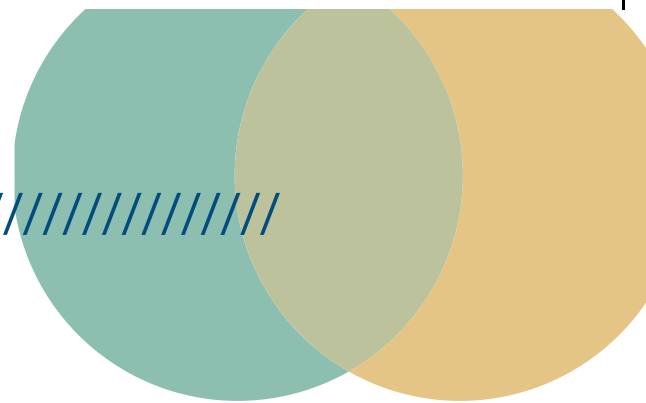
(8) Art. 21, comma 1, D. Lgs. 81/2015: *“Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga”.*

(9) Art. 34, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015: *“In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.*

(10) Art. 1, comma 3, Accordo di Rinnovo del 21/12/2018 (Regime delle proroghe): 1. *“Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi. 2. In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti ex art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8. 3. Per le seguenti tipologie di lavoratori analiticamente individuate nella presente disposizione, al solo scopo di favorire al massimo la continuità occupazionale di tali lavoratori, il contratto può essere prorogato nei seguenti casi e nel limite massimo di 8 proroghe: a) “lavoratori svantaggiati” di cui all'articolo 2, numero 4), lettere c), d) e f) e “molto svantaggiati” di cui al numero 99) del Regolamento UE n. 651/2014, nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi; b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito della procedura di cui all'articolo 3 della presente Intesa recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione; c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura di cui all'articolo 6 della presente Intesa; d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori; e) lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 e successive modificazioni”.*

(11) Art. 24, comma 1, D. Lgs. 81/2015: *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”. L'art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 dispone che tale articolo non si applica ai rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato: “In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24.*

(12) Art. 42, comma 7, D. Lgs. 81/2015: *“Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443”.*

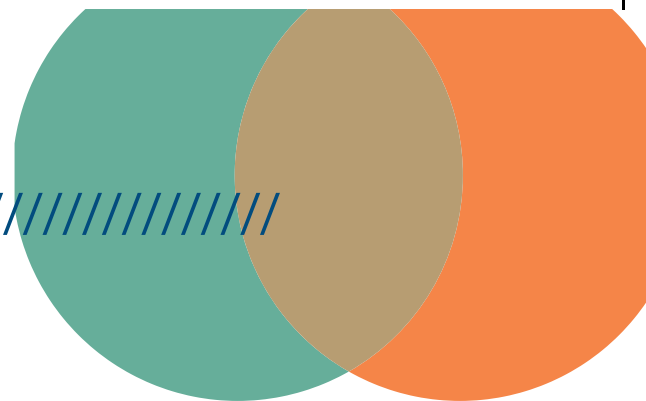


NOTE

(13) Art.10, L. n. 81/2017: "1. I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali. 2. L'elenco dei soggetti convenzionati di cui al comma 1 è pubblicato dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) nel proprio sito internet. Le modalità di trasmissione all'ANPAL delle convenzioni e degli statuti dei soggetti convenzionati sono determinate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 3. Lo sportello dedicato di cui al comma 1 raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. 4. Nello svolgimento delle attività di cui al comma 3, i centri per l'impiego, al fine di fornire informazioni e supporto ai lavoratori autonomi con disabilità, si avvalgono dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità di cui all'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68. 5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente."

(14) Art. 13, D. Lgs. 81/2015: "1. 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. 2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni. 3. In ogni caso, 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. 4. Nei periodi in cui non 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'articolo 16. 5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni".

(15) Art. 53 D.Lgs. n. 81/2015: "1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni: a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»; b) il comma terzo è abrogato. 2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione".

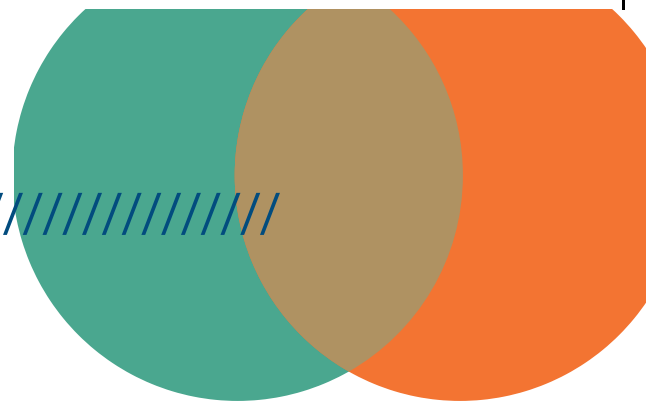


CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: BENEFICI NORMATIVI E GIURIDICI

La legislazione vigente ha dotato lo strumento regolatorio della Contrattazione collettiva della possibilità di intervenire in maniera determinante nella disciplina di alcuni strumenti rilevanti per il mercato del lavoro.

Prima di analizzare le singole fattispecie che possono essere regolamentate dalla Contrattazione collettiva, è opportuno sottolineare che l'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, con una disposizione di grande rilevanza sistematica, per la prima volta fornisce la definizione di "contratti collettivi", equiparando di fatto la contrattazione di prossimità alla contrattazione nazionale e conferendo legittimità solo ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: *"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"*.



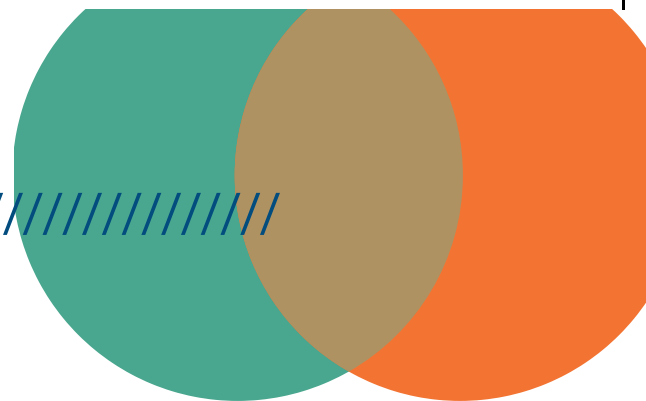


LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Legislatore è intervenuto più volte nel corso degli ultimi anni delegando la Contrattazione collettiva di tutti i livelli in relazione alla possibilità di ampliare il ricorso alla somministrazione di lavoro e alle altre forme contrattuali.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

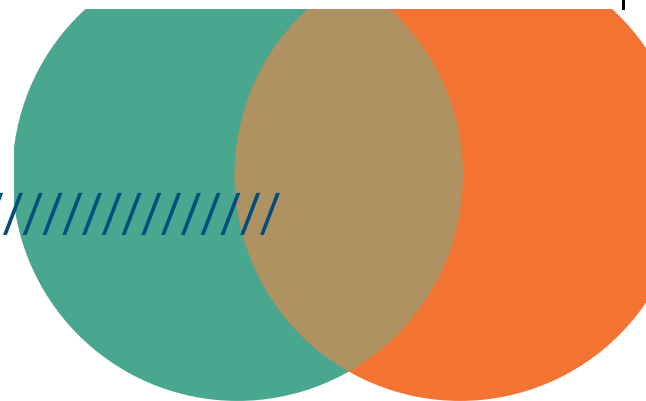
MATERIA	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA CONTRATTUALE
STAFF LEASING	1 art. 31, comma 1	La contrattazione collettiva ha la possibilità di modificare il limite del 20% in caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato (cd. <i>staff leasing</i>).	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
LIMITE SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO	2 art. 31, comma 2	I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore hanno la possibilità di escludere/modificare il limite quantitativo del 30% di utilizzo della somministrazione a tempo determinato.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
DURATA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	3 art. 19, comma 2	La contrattazione collettiva può estendere/modificare il limite dei 24 mesi della durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. In tale limite si computano anche i periodi in somministrazione a tempo determinato.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
PREMI DI RISULTATO	4 art. 35, comma 3	I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore possono stabilire modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
POSTI VACANTI	5 Art. 19, comma 5 - art. 31, comma 3	I contratti collettivi possono definire le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa. Analogo obbligo è previsto nei confronti dei lavoratori somministrati, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
COMUNICAZIONI PERIODICHE	6 Art. 23, comma 5 - Art. 36, comma 3	I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende. Riguardo la somministrazione di lavoro, è prevista una comunicazione con cadenza annuale in merito all'utilizzo, ad opera dell'azienda, del lavoro in somministrazione	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale



LAVORO A TEMPO DETERMINATO

MATERIA	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	TIPOLOGIA CONTRATTUALE
DURATA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	art. 19, comma 2 ⁷	La contrattazione collettiva può estendere/modificare il limite dei 24 mesi della durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. In tale limite si computano anche i periodi in somministrazione a tempo determinato.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
STOP & GO	art. 21, comma 2 ⁸	La contrattazione collettiva può derogare gli intervalli temporali tra due contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore (cd. Stop & Go).	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	art. 23, comma 1 ⁹	I contratti collettivi hanno la possibilità di escludere/modificare il limite quantitativo del 20% di lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
DIRITTO DI PRECEDENZA	art. 24, comma 1 ¹⁰	La contrattazione collettiva ha la possibilità di regolamentare il diritto di precedenza, per assunzioni a tempo indeterminato, in capo ai lavoratori che hanno svolto un periodo di lavoro a tempo determinato superiore a sei mesi.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
FORMAZIONE	art. 26, comma 1 ¹¹	I contratti collettivi possono prevedere strumenti e opportunità per la formazione e per il miglioramento della qualificazione, dei dipendenti assunti a tempo determinato.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
POSTI VACANTI	Art. 19, comma 5 ¹²	I contratti collettivi possono definire le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa. Analogo obbligo è previsto nei confronti dei lavoratori somministrati, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale
COMUNICAZIONI PERIODICHE	Art. 23, comma 5 ¹³	I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.	- Contrattazione collettiva nazionale - Contrattazione collettiva territoriale - Contrattazione collettiva aziendale





ALTRI BENEFICI GIURIDICI DERIVANTI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

I singoli contratti possono derogare alla disciplina normativa vigente in un dato settore ogniqualvolta tale facoltà sia rimessa dal D. Lgs. n. 81/2015 allo strumento della Contrattazione collettiva.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

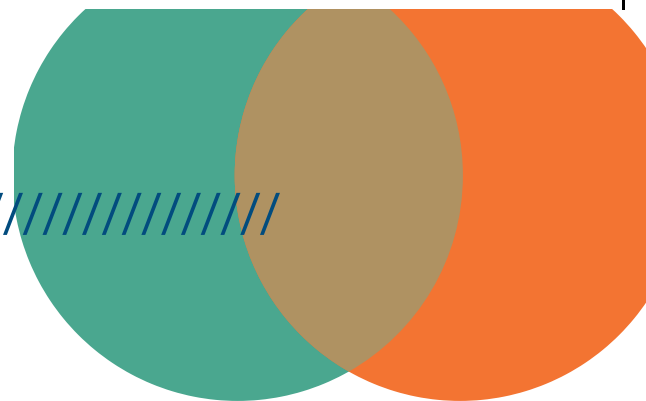
La Contrattazione collettiva può intervenire a disciplinare il contenuto del **contratto di apprendistato** (art. 42, comma 5, D.Lgs. n.81/2015)(14). Gli **unici limiti stabiliti dal legislatore** e non derogabili dalla Contrattazione collettiva sono:

- il divieto di retribuzione a cottimo;
- la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento;
- la presenza di un tutore o referente aziendale;
- la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali;
- la possibilità di riconoscere la qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite sulla base del percorso di formazione;
- la registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
- la possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

È inoltre attribuita alla Contrattazione collettiva la facoltà di **modificare il limite legale previsto (pari al 20%)**, in caso di assunzioni con contratto di apprendistato, per le aziende che occupano almeno cinquanta dipendenti (art. 42, comma 8, D.Lgs. n.81/2015) (15); in particolare l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Con riguardo all'**apprendistato professionalizzante** si prevede infine che la Contrattazione collettiva possa stabilire la **durata e le modalità di erogazione** della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche parametrare sul tipo di qualificazione professionale, nonché la durata minima del periodo di apprendistato. Infine per le aziende che svolgono attività di tipo stagionale di lavoro i contratti collettivi possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato (Art. 44, D.Lgs. n.81/2015).

4



DISCIPLINA DELLE MANSIONI

I contratti collettivi possono prevedere specifiche ipotesi nelle quali il lavoratore venga assegnato a **mansioni inferiori rispetto al proprio livello di inquadramento** purché rientranti nella medesima categoria legale (art. 3, comma 4, D.Lgs. n.81/2015). (17)

Il mutamento di mansioni deve in ogni caso, a pena di nullità, essere comunicato per iscritto al lavoratore e garantire che quest'ultimo conservi il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento.

PART TIME

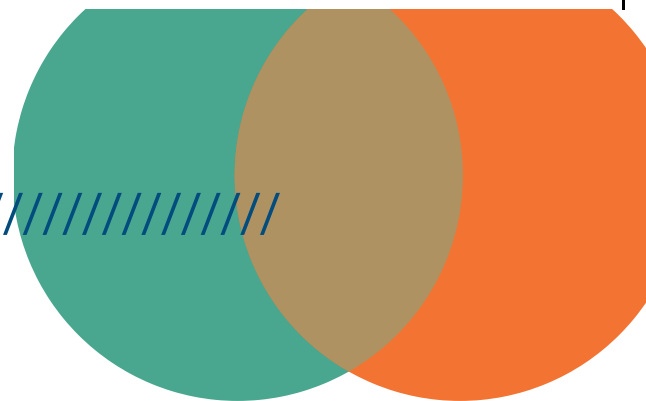
E' rimessa alla Contrattazione collettiva la facoltà di (artt. 6-7, D.Lgs. n.81/2015)(18) :

- **modulare la durata del periodo di prova** del lavoratore part-time;
- determinare il periodo di **preavviso** in caso di licenziamento o dimissioni del lavoratore part-time;
- stabilire la **durata** del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio del lavoratore part-time;
- disciplinare il **lavoro supplementare**.

LAVORO INTERMITTENTE

La Contrattazione collettiva stabilisce i casi in cui è ammesso il ricorso ai contratti di lavoro di tipo discontinuo o intermittente, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in **periodi predeterminati** nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (art. 13, D.Lgs. n.81/2015). (19)

È rimessa inoltre alla Contrattazione collettiva la facoltà di determinare le modalità di comunicazione con le quali il datore di lavoro procede a informare le rappresentanze sindacali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente (art. 15, D.Lgs. n.81/2015). (20)



I BENEFICI ECONOMICI E CONTRIBUTIVI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Legislatore ha dotato lo strumento regolatorio della Contrattazione collettiva della possibilità di intervenire in maniera determinante nella regolamentazione di alcuni settori del mondo del lavoro, attribuendo benefici per le aziende sotto il profilo economico.

DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA' E PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DELL'IMPRESA (21)



I contratti aziendali o territoriali possono istituire una **retribuzione collegata ai risultati dei dipendenti (premi di risultato)** la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché l'erogazione di somme ai dipendenti sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa (22).

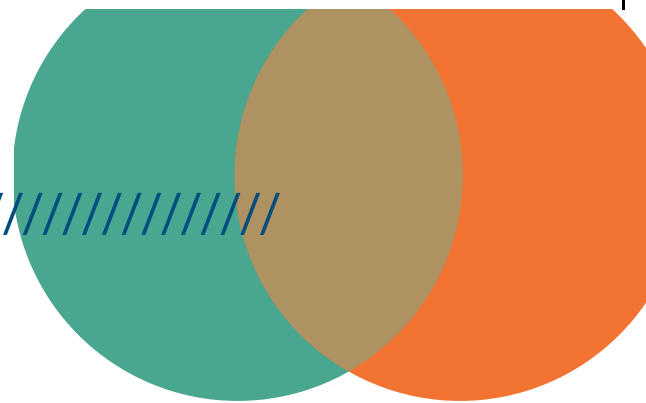
I criteri di misurazione degli incrementi di produttività nonché gli elementi di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa sono stabiliti con Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia, che rinvia alla disciplina della Contrattazione collettiva. (23)

Per tali premi, il cui ammontare può arrivare fino a un massimo di 3.000 euro, aumentabili a 4.000 euro nel caso in cui l'azienda coinvolga i dipendenti nell'attività di organizzazione (24), è previsto un regime di tassazione agevolata. Infatti i premi di risultato e le forme di partecipazione agli utili dell'impresa sono soggetti a **una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento.**

Le disposizioni relative alla tassazione agevolata si applicano ai lavoratori che hanno percepito nell'anno precedente a quello di erogazione del premio un reddito da lavoro dipendente **fino a 80.000 euro.**

Requisito fondamentale per beneficiare del regime agevolato di tassazione è che i contratti collettivi vengano **depositati presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro** entro trenta giorni dalla sottoscrizione degli stessi. (25)

Inoltre, sui **premi erogati dalle aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro** per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. (26)



WELFARE AZIENDALE



La Legge di Bilancio 2017 ha previsto che, in luogo dei premi di produttività, possano essere erogati, a scelta del lavoratore, beni o servizi, qualificabili come **benefit aziendali**, di cui all'art. 51 del TUIR. Le somme determinate secondo il valore nominale di tali beni **non sono assoggettate all'imposta sostitutiva del reddito.** (27)

Rientrano in tali misure, a titolo esemplificativo:

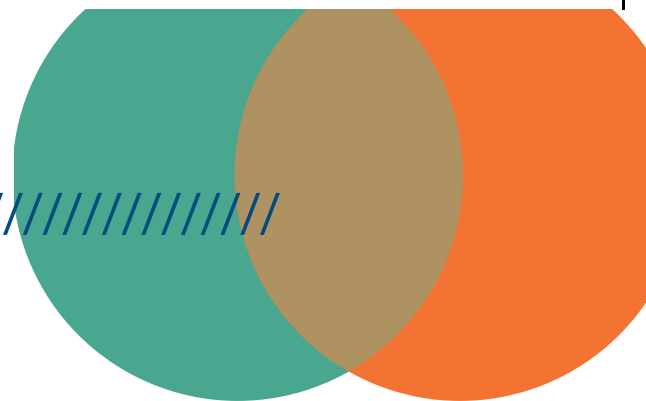
- beni e servizi per scopi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto;
- contributi a enti o casse aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana;
- contributi versati a fondi di previdenza complementare;
- concessione di veicoli aziendali, prestiti, locazione o comodato di fabbricati ecc.

Si evidenzia che, ai sensi dell'art. 51, comma 3-bis del TUIR, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può anche avvenire mediante documenti di legittimazione (c.d. *voucher*), in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Di particolare rilevanza è l'art. 51 let. f) del TUIR il quale dispone che *"non concorrono a formare reddito l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100"* (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto). Tali disposizioni devono essere interpretate in modo da prevederne l'applicabilità anche alle opere e ai servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, dell'accordo interconfederale o del contratto collettivo territoriale. (28)

Pertanto è prevista la detassazione dei beni e dei servizi erogati sulla base delle disposizioni della Contrattazione collettiva.





CONCILIAZIONE VITA-LAVORO



Il D.M. del 12 settembre 2017 (29) prevede **agevolazioni contributive** per le aziende che promuovono nei confronti dei propri dipendenti, attraverso la contrattazione collettiva di livello aziendale, **misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai CCNL di riferimento.**

Il Decreto stabilisce che il beneficio venga riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nell'ambito del biennio 2017-2018 per i contratti collettivi sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e fino e non oltre il 31 agosto 2018. Per accedere al beneficio, i contratti collettivi aziendali dovranno recepire almeno due aree di intervento tra Genitorialità, Flessibilità organizzativa e Welfare aziendale (30). **Il beneficio non potrà comunque eccedere in ogni caso il limite del 5%** della retribuzione imponibile ai fini INPS.

SMART WORKING



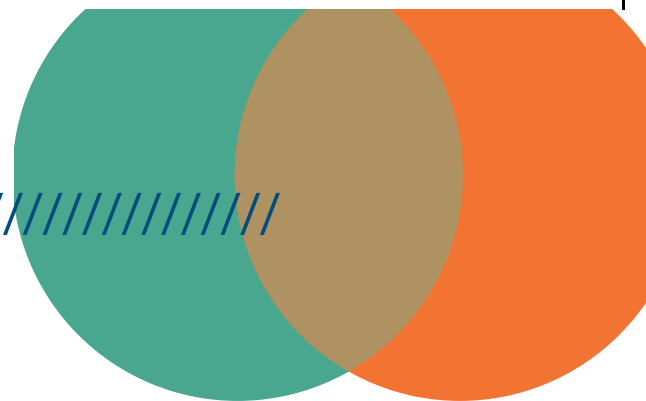
Lo smart working (o lavoro agile) non è un tipo di contratto di lavoro, ma una **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali** e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Il lavoro agile viene definito per mezzo di un accordo diretto tra il lavoratore e il datore di lavoro. L'accordo, che deve essere in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova, deve contenere dei requisiti minimi quali: durata; preavviso; esecuzione della prestazione lavorativa; controllo della prestazione lavorativa.

Successivamente alla sottoscrizione delle parti, l'accordo dovrà essere comunicato al Centro per l'impiego. Tuttavia, la normativa vigente non esclude la possibilità che anche i contratti collettivi possano regolamentare questa modalità di esecuzione della prestazione.

Lo smart working è definito nella Legge n. 81/2017 la quale pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, *tablet* e *smartphone*).

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

Il lavoro agile può essere previsto anche per i lavoratori in somministrazione.



CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

ART. 8

DECRETO-LEGGE 13 AGOSTO 2011, N. 138 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 14 SETTEMBRE 2011, N. 148

SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA'

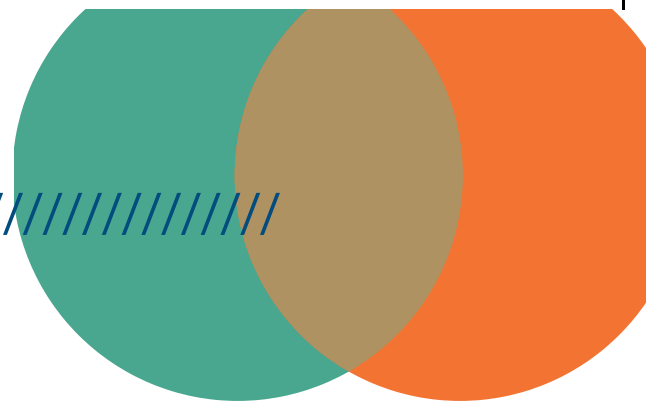
1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modi di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.



NOTE

(1) Art. 31, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: *“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato”.*

(2) Art. 31, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015: *“Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.”*

(3) Art. 19, comma 2, D. Lgs. 81/2015: *“Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.”.*

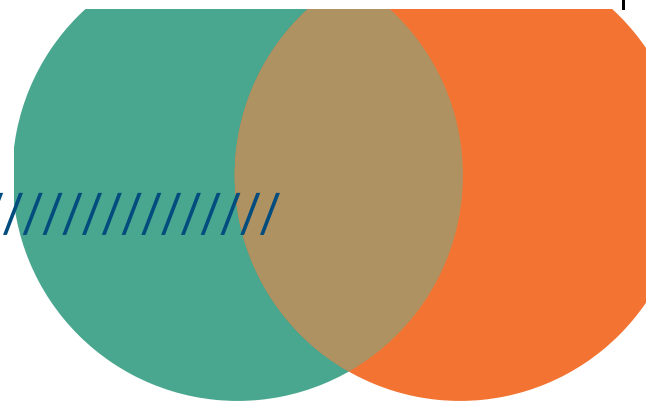
(4) Art. 35, comma 3, D. Lgs. 81/2015: *“I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.”*

(5) Art. 19, comma 5, D. Lgs. 81/2015: *“Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.”*

Art. 31, comma 3, D. Lgs. 81/2015: *“I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.”.*

(6) Art. 23, comma 5, D. Lgs. 81/2015: *“I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato”.*

Art. 36, comma 3, D. Lgs. 81/2015: *“Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.”*



NOTE

(7) Art. 19, comma 2, D. Lgs. 81/2015: *“Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.”.*

(8) Art. 21, comma 2, D. Lgs. 81/2015: *“Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525”. L'art. 34, comma 2, D. Lgs. 81/2015 dispone che: “In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.*

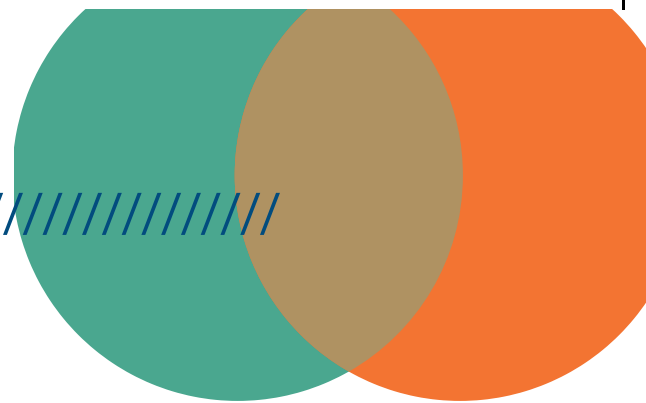
(9) Art. 23, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”.*

(10) Art. 24, comma 1, D. Lgs. 81/2015: *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”. L'art. 34, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015 dispone che tale articolo non si applica ai rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato: “In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.*

(11) Art. 26, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015: *“I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.”*

(12) Art. 19, comma 5, D. Lgs. 81/2015: *“Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.”*

(13) Art. 23, comma 5, D. Lgs. 81/2015: *“I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato”.*



NOTE

(14) Art. 42, comma 5, D.Lgs. 81/2015: “Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi: a) divieto di retribuzione a cottimo; b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 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; c) presenza di un tutore o referente aziendale; d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano; e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti; f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003; g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni; h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato”.

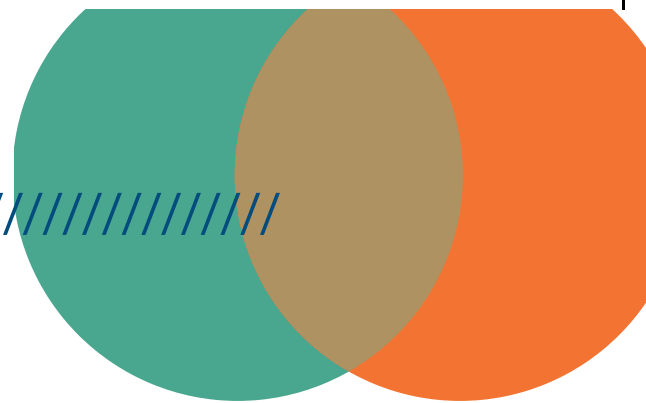
(15) Art. 42, comma 8, D.Lgs. 81/2015: “l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa”.

(16) Art. 44, D.Lgs. 81/2015: “(...) 2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. (...) 5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro 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 previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo”.

(17) Art. 3, D.Lgs. n. 81/2015: “L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: «2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte (...) Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi(...)”.

(18) Art. 6, D.Lgs. n. 81/2015: “Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. 2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate (...)”.

(19) Art. 13, D.Lgs. 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 (...)”.



NOTE

(20) Art. 15, D.Lgs. 81/2015: "(...) 2. 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..

(21) Art. 1, comma 182, L. 208/2015. "Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa". La legge di Bilancio 2017 (art. 160, L. n. 232/2016) ha innalzato l'importo complessivo del beneficio in misura pari a 3.000 euro (4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

(22) Art. 1, comma 187 della L. n. 208/2015: "Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

(23) Decreto interministeriale del 20 Marzo 2016, art. 2: "i contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 1 lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e di verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato...il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro con indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati."

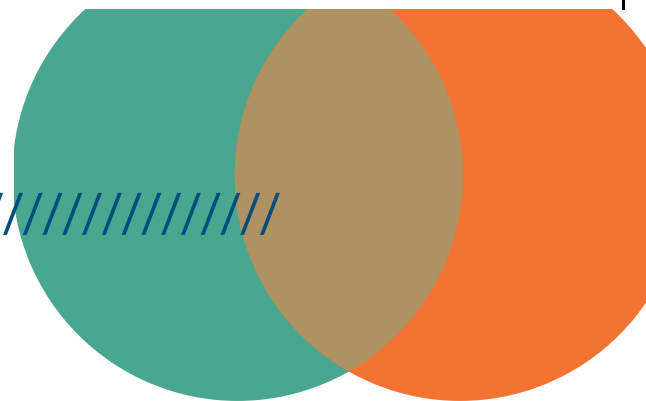
(24) Art. 4 DM 25 marzo 2016: "L'incremento di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano i responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al rinnovamento e all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti".

(25) Art. 5 DM 25 marzo 2016: "1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208 del 2015, il deposito di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1. Il modello di dichiarazione è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale."

(26) L'art. 55 della L. n. 50/2017 ha così modificato l'art. 1, comma 189 della L. n. 208/2015: "Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, e' ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non e' dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma e' corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici".

(27) Legge di Bilancio 2017, art. 160.: "All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni: b) al comma 184 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182».."

4

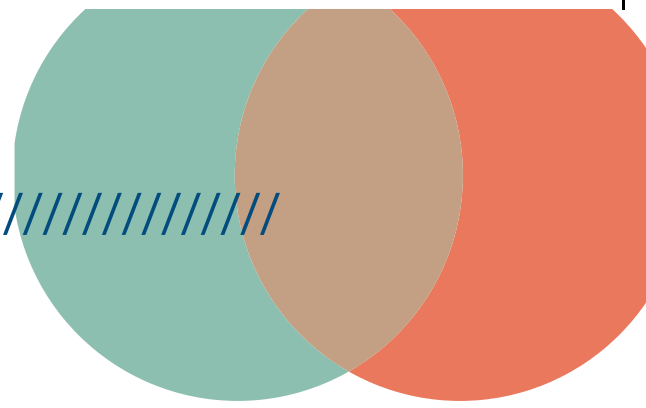


NOTE

(28) L'art. 1, comma 162 della Legge di Bilancio 2017 fornisce una lettura interpretativa autentica della let.f) dell'art. 51, comma 2 del TUIR: "Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

(29) Decreto interministeriale Ministero del Lavoro di concerto con Ministero dell'Economia e delle Finanze del 12 settembre 2017. Il Decreto costituisce attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 25, D.Lgs. n. 80/2015 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro".

(30) Art. 3 Decreto interministeriale 12 settembre 2017: "Al fine di consentire l'accesso al beneficio di cui al presente Decreto sono definite le seguenti misure di conciliazione, che dovranno essere recepite all'interno dei contratti collettivi aziendali. A) Area di intervento genitorialità: Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione salariale della relativa indennità; Previsione di nidi d'infanzia/Asili nido/Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali; Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità; Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting. B) Area di intervento flessibilità organizzativa: Lavoro agile; Flessibilità oraria in entrata e uscita; Part-time; Banca ore; Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti. C) Welfare aziendale: Convenzione per l'erogazione di servizi time saving; Convenzioni con strutture per servizi di cura; Buoni per l'acquisto di servizi di cura".



I SERVIZI PER LE AZIENDE



Le Agenzie per il Lavoro non si occupano esclusivamente di somministrazione di lavoro, ma costruiscono e offrono soluzioni strategiche alle aziende per la gestione delle risorse umane.

Tramite la realizzazione di appositi progetti che si adattano alle esigenze specifiche del singolo cliente, sono previsti molteplici strumenti diretti a rispondere ai continui mutamenti del mercato del lavoro tali da offrire una consulenza continua mirata all'individuazione del servizio più vantaggioso per le varie realtà aziendali.

OUTSOURCING

In primo luogo le Agenzie per il Lavoro offrono la possibilità per le aziende di **esternalizzare tutti o alcuni processi fondamentali per la realizzazione dei servizi e per lo sviluppo del business** al fine di migliorare le proprie *performance*.

L'esternalizzazione dei processi aziendali porta un risparmio di costi in termini di tempo e risorse.

Grazie all'individuazione dei migliori professionisti nel settore, le Agenzie per il Lavoro offrono soluzioni in grado di ottimizzare la gestione di attività interne all'azienda attraverso soluzioni organizzative appositamente pensate.

I servizi sono personalizzati e sviluppati con l'obiettivo di aumentare la flessibilità e migliorare l'efficienza dei clienti in tutti i processi legati - ad esempio - all'area vendite, alla logistica, all'accoglienza ed *office management*, con l'obiettivo di aumentarne l'efficienza e con il vantaggio strategico della flessibilità e *compliance legale*.

Le Agenzie per il Lavoro organizzano una partnership con l'azienda cliente: l'Agenzia per il Lavoro, che riveste il ruolo di appaltatore, assume con organizzazione di mezzi propri e gestione a proprio rischio il compimento di un'opera o di un servizio (come ad esempio l'esternalizzazione di forza vendita, attività promozionali, servizi di accoglienza, servizi di logistica e a supporto della produzione) organizzando, gestendo e formando i collaboratori coinvolti nell'attività e garantendo la totale *compliance legale*.

HUMAN RESOURCES

FACILITY MANAGEMENT

SERVIZI LOGISTICI ON SITE

FIELD MARKETING

GESTIONE DATI

PAYROLL

SERVIZI IT

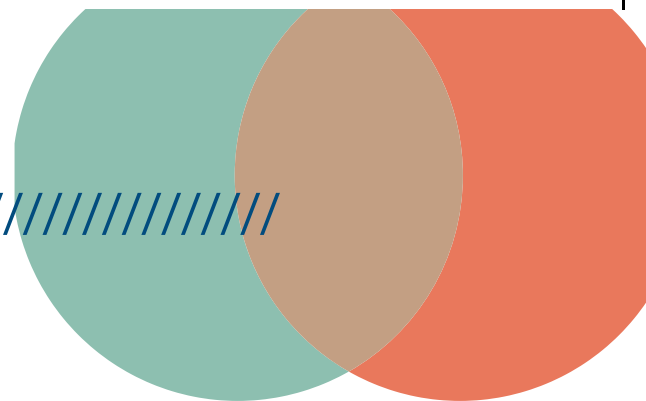
35

CUSTOMER CARE

SOLUZIONI PER HORECA

WAREHOUSING

SALES MARKETING



RICERCA E SELEZIONE

Le aziende possono **delegare alle Agenzie per il Lavoro la ricerca e selezione del personale interno con l'obiettivo di individuare il candidato più idoneo**. In questo modo, oltre il risparmio di tempo e risorse, si può entrare in contatto, su tutti i settori del mercato del lavoro, con profili difficili da intercettare con i mezzi comunemente a disposizione.

Le Agenzie per il Lavoro attraverso un accurato processo di ricerca e selezione supportano nella ricerca di talenti tutte le realtà imprenditoriali, aziende di piccole, medie (PMI) e grandi dimensioni rintracciando le persone con le competenze necessarie per determinati ruoli e posizioni vacanti nelle aziende clienti.

Per identificare le specifiche esigenze delle aziende clienti, le Agenzie per il lavoro si sono dotate dei più avanzati sistemi di misurazione delle competenze in modo da consentire all'azienda cliente di individuare il personale adatto a potenziare la propria struttura organizzativa.

Le principali attività del processo di ricerca e selezione comprendono, tra le altre:

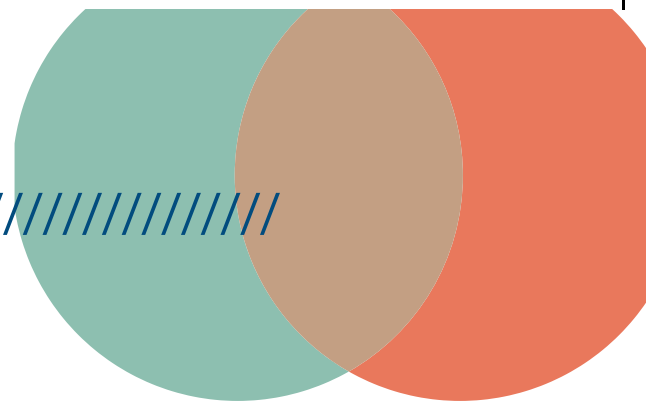
- *meeting* con l'azienda cliente per una valutazione dei fabbisogni lavorativi;
- *screening* delle candidature ricevute;
- organizzazione dei colloqui individuali e/o di gruppo;
- trasmissione all'azienda cliente delle schede valutative dei candidati;
- organizzazione di colloqui presso l'azienda cliente;
- supporto nella fase di inserimento del lavoratore.

Tramite una metodologia strutturata e progettuale le Agenzie per il Lavoro costruiscono **partnership di ampio spettro con clienti sia nazionali che internazionali avviando una politica di *candidate management* fortemente orientata allo sviluppo e alla crescita della persona**.

Più nel dettaglio numerose Agenzie per il Lavoro offrono questi servizi:

- il **Recruiting Process Outsourcing (RPO)** che consiste nel trasferimento da parte dell'azienda di una o più fasi della ricerca e selezione di personale all'Agenzia per il Lavoro, che lavora direttamente presso gli uffici del cliente;
- l'**Head Hunting per il recruitment di personale qualificato come *middle e senior manager***, quadri, dirigenti e profili specializzati;





FORMAZIONE

Grazie all'utilizzo dei **fondi Forma.Temp** (Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione), **di Fondi Interprofessionali, Nazionali e Comunitari**, le Agenzie per il Lavoro, sui bisogni *made to measure* dello specifico cliente, organizzano corsi a titolo gratuito per promuovere la formazione destinata ai lavoratori occupati con contratto di somministrazione di lavoro.

L'attività formativa mira allo sviluppo del mercato del lavoro rispondendo alla necessità di ogni singola azienda di disporre, in tempi relativamente brevi, di risorse già formate e operative. Inoltre, le Agenzie per il Lavoro tramite fondi interprofessionali e/o fondi europei e all'esperienza dei propri docenti esperti in differenti materie offrono la possibilità alle aziende clienti di organizzare corsi di formazione per il personale diretto.

La formazione continua del personale, sia diretto che somministrato, è un elemento fondamentale per rendere l'impresa più competitiva sul mercato: per tale motivo le Agenzie per il Lavoro offrono alle aziende un servizio globale di formazione per lo sviluppo organizzativo, attraverso **l'analisi, la consulenza e la realizzazione di progetti di crescita e sviluppo delle diverse funzioni e livelli aziendali**.

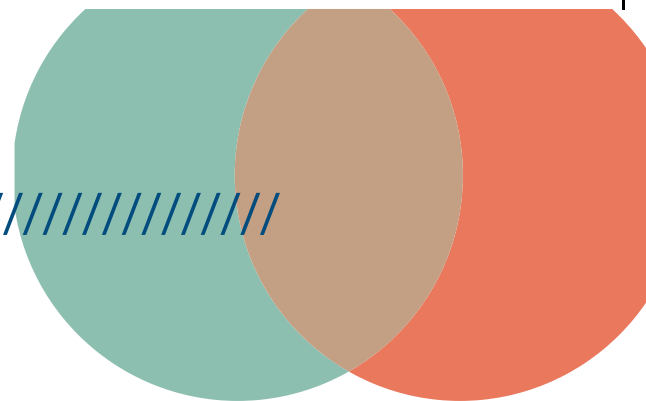
OUTPLACEMENT

L'**outplacement** è un servizio di consulenza offerto, esclusivamente su mandato dell'azienda, a lavoratori di ogni livello che, dovendosi riproporre al mercato del lavoro, si avvalgono dell'intervento specialistico di esperti in tutte le problematiche connesse alla **riqualificazione professionale**, alla gestione di carriera e al ri-orientamento dei lavoratori nei vari contesti produttivi.

L'Agenzia per il Lavoro supporta l'azienda nelle fasi di discontinuità o riorganizzazione a fronte ad esempio di acquisizione, fusione, delocalizzazione e nella individuazione e realizzazione di soluzioni innovative di riconversione industriale in modo da affrontare ristrutturazioni meno conflittuali e ridurre i potenziali rischi di contenzioso con i dipendenti nonché di migliorare le relazioni sindacali.

Inoltre, esse affiancano le persone nella gestione della transizione di carriera individuale e collettiva, perseguendo la continuità e lo sviluppo professionale aiutandole ad orientare i percorsi di carriera delle fornendo percorsi dedicati alla ricollocazione professionale.





POLITICHE ATTIVE

Per Politiche Attive si intendono gli **interventi di carattere pubblico finalizzati alla tutela dell'interesse collettivo all'occupazione**. Le Politiche Attive agiscono in modo diretto nel mercato del lavoro e sono indirizzate a soggetti che versano in una condizione di difficoltà a livello occupazionale. Le **Agenzie per il Lavoro, tramite l'accreditamento sui principali dispositivi nazionali e regionali, enti e fondi bilaterali sostengono il lavoratore in un percorso di orientamento e riqualificazione professionale che mira all'inserimento nel mercato del lavoro**.

Le Agenzie per il Lavoro tramite questo servizio sostengono il percorso di ricerca del lavoro sia per le persone al primo impiego, perché in possesso di conoscenze e competenze non in linea con le richieste di mercato, sia per i lavoratori che hanno perso improvvisamente il lavoro e necessitano di un aiuto nella riqualificazione ed un sostegno nel cambiamento.

Le aziende, dal canto loro, ne beneficiano in termini di riduzioni di costi grazie agli sgravi eventualmente previsti per l'assunzione di tali tipologie di lavoratori.

Specifiche misure di Politica Attiva possono supportare anche le aziende che intendono realizzare, ad esempio, una riqualificazione del personale o un accompagnamento dei lavoratori in esubero supportandoli alla ricollocazione ed individuazione di nuove opportunità (es. misure rivolte ad aziende in crisi o lavoratori in cassa integrazione).

WELFARE AZIENDALE

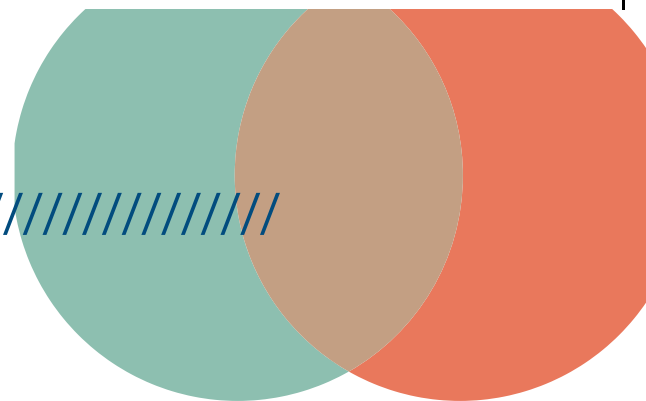
Le Agenzie per il Lavoro supportano le aziende nell'**individuazione delle migliori soluzioni di benefit e welfare aziendale tramite l'adozione di strumenti personalizzati pronti a soddisfare i bisogni dei lavoratori**.

I servizi vengono erogati a seguito di un'apposita attività di consulenza specialistica dedicata al cliente (analisi demografica e sociologica, analisi retributiva, indice di spendibilità, piano di comunicazione ai lavoratori, supporto per l'accordo sindacale (ove necessario), stesura del regolamento aziendale).

Tra i maggiori **servizi interni alle singole Agenzie per il Lavoro** si evidenziano:

- la **carta prepagata** per richiedere servizi di lavoro domestico presso il proprio domicilio;
- il servizio welfare per offrire alle aziende un innovativo servizio di **orientamento al lavoro per i figli dei propri dipendenti**;
- un **portale di gestione** che supporta in tempo reale - fronte Azienda e fronte lavoratore - la soluzione *welfare* adottata, permettendo al contempo tutte le personalizzazioni desiderate.





PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

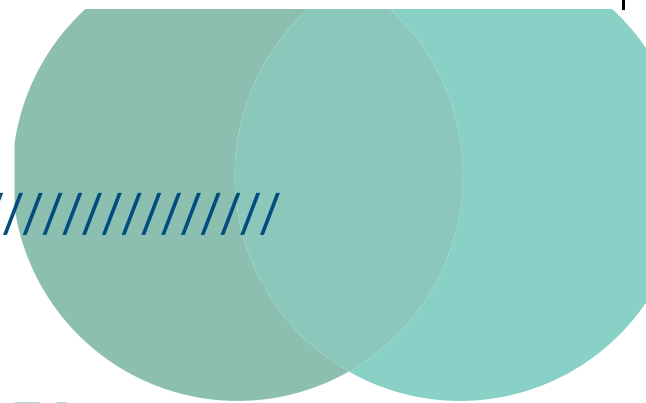
Le Agenzie per il Lavoro supportano le Pubbliche Amministrazioni nei servizi legati alle **risorse umane e nella ricerca e selezione del personale in molteplici settori.**

I servizi pensanti per le Pubbliche Amministrazioni sono realizzati appositamente per far fronte alle continue evoluzioni normative del settore in modo da far incontrare profili altamente qualificati con competenze tecniche specifiche e caratterizzati dalla visione ed esperienza sul complesso sistema di gestione delle realtà non private.

Le Agenzie per il Lavoro mettono a disposizione un'ampia gamma di servizi per la gestione delle risorse umane nell'ambito della Pubblica Amministrazione su tutto il territorio nazionale ed in particolare nei confronti di:

- **Strutture centrali dello Stato;**
- **Enti Pubblici;**
- **Enti Regionali e Locali;**
- **ASL e Aziende Ospedaliero Universitarie;**
- **Aziende Municipalizzate;**
- **Aziende Pubbliche di Trasporti;**
- **Mobilità;**
- **Energia;**
- **Ambiente;**
- **Aziende speciali e municipalizzate (gas, acqua, energia e rifiuti);**
- **Scuole Pubbliche e Strutture Comunali;**
- **Enti Pubblici non economici;**
- **Università e Centri di Ricerca.**





I BENEFICI PER I LAVORATORI SOMMINISTRATI

Il sistema della somministrazione di lavoro individua negli **Enti Bilaterali (Forma.Temp ed E.Bi.Temp)** lo strumento **primario per lo sviluppo di un proprio welfare interno** (alimentato solo ed esclusivamente con le risorse economiche del settore) che prevede prestazioni e tutele a favore dei lavoratori somministrati.

La somministrazione è accompagnata da un **sistema bilaterale completamente autofinanziato volto ad aggiornare le competenze dei lavoratori** mediante una formazione professionale tarata sulle esigenze del mercato del lavoro e ad assicurare un sistema di *welfare* integrativo all'avanguardia.

“ Il lavoratore in somministrazione ha, per legge, gli stessi diritti dei dipendenti dell'azienda e può usufruire di prestazioni aggiuntive come rimborsi e indennità (E.Bi.Temp) e di formazione ontime e specifica (Forma.Temp). ”

LA FORMAZIONE DI FORMA.TEMP



Il lavoro in somministrazione è soggetto ad una maggiorazione contributiva disposta dalla Legge - **pari al 4%** della retribuzione corrisposta ai lavoratori - destinata a finanziare il Fondo di Formazione dei lavoratori somministrati.

Le Agenzie per il lavoro mediante il fondo Forma.Temp gestiscono un sistema formativo volto a rispondere al continuo e tendenziale mutamento dei profili occupazionali e alle esigenze di formazione delle aziende correlate alle difficoltà nel reperire i profili professionali richiesti.

DI BASE



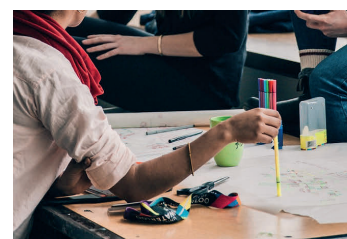
Per fornire conoscenze di carattere generale collegate al mondo del lavoro. Le specifiche aree di attività sono sicurezza, lingue, informativa e ricerca attiva del lavoro.

PROFESSIONALE

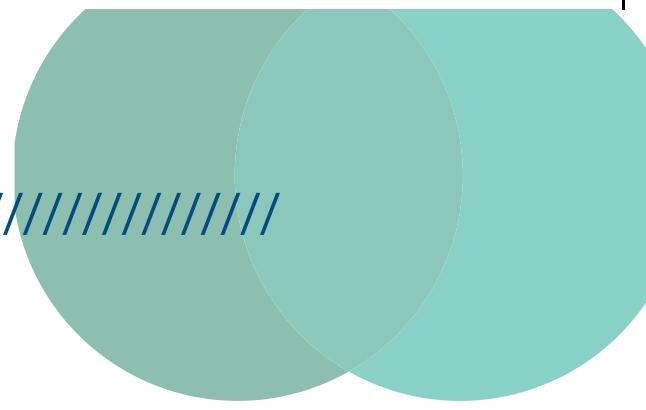


Per sviluppare conoscenze e capacità specializzate atte ad inserirsi ed adattarsi proficuamente ai molteplici contesti produttivi ed organizzativi delle imprese utilizzatrici.

ON THE JOB



Per rispondere ai fabbisogni formativi delle imprese utilizzatrici e formare e addestrare i corsisti all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento delle attività lavorative per le quali vengono assunti.



FORMAZIONE CONTINUA



Finalizzata al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti in somministrazione a tempo determinato e fa riferimento a modelli che permettano la realizzazione di obiettivi quali l'anticipazione dei bisogni, la riqualificazione, l'aggiornamento e l'adattamento professionale.

QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE



Per i lavoratori a tempo indeterminato in somministrazione la Qualificazione professionale mira allo sviluppo di nuove competenze differenti da quelle già possedute dal lavoratore. Al contempo, per la stessa platea di lavoratori, ma durante il periodo legato alla procedura in mancanza di occasioni di lavoro, è presente la **Riqualificazione professionale** che ha lo scopo di rafforzare la posizione professionale tramite l'acquisizione di competenze di base e trasversali o specialistiche aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.

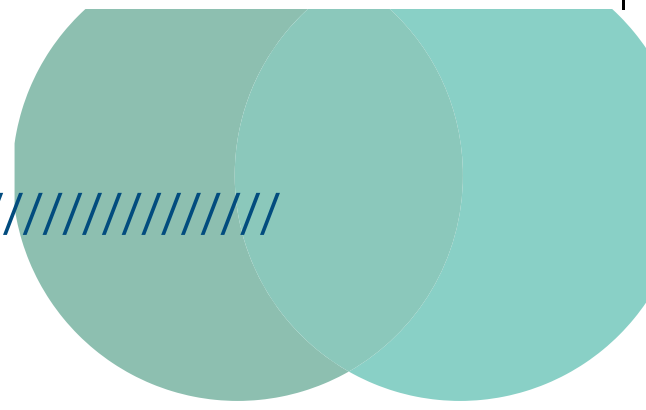
IL FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE DI SETTORE



Il fondo Forma.Temp prevede a favore dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato in somministrazione **specifiche prestazioni attraverso il Fondo di solidarietà bilaterale di settore.**

In particolare:

- ✓ in relazione alle causali previste dalla normativa in materia, ai lavoratori in somministrazione (che abbiano maturato almeno 90 giornate lavorative) è riconosciuta una prestazione in caso di riduzione o sospensione del lavoro tramite la corresponsione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale di durata massima pari alla durata residua del contratto di somministrazione stipulato tra Agenzia per il Lavoro e impresa utilizzatrice, ovvero commisurato alla minore durata prevista dall'ammortizzatore sociale attivato dall'impresa utilizzatrice. Tale prestazione viene riconosciuta nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore, così come risultante dall'ultimo cedolino emesso dall'Agenzia per il Lavoro prima della data di sospensione dal lavoro, compresa la contribuzione previdenziale correlata al 100%;



- ✓ viene riconosciuta una prestazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro definita anche **sostegno al reddito (SAR)**:
 - ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti dalle Agenzie con contratti di lavoro in somministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, pari ad almeno 110 giornate nell'arco degli ultimi 12 mesi viene riconosciuto un sostegno al reddito una tantum di 1.000 euro;
 - ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e precedentemente assunti dalle Agenzie con contratti di lavoro in somministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, pari ad almeno 90 giornate nell'arco degli ultimi 12 mesi viene riconosciuto un sostegno al reddito una tantum di 780 euro.

- ✓ in caso di procedura in mancanza di occasioni di lavoro, decorsi almeno 6 mesi di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'ApL, **ai lavoratori che**, a seguito di mancanza di occasioni di lavoro, **vengono messi in disponibilità viene riconosciuto durante tutta la procedura un compenso di 1.000 euro** per una durata di 6 mesi oppure di 7/8 mesi qualora il lavoratore abbia più di 50 anni di età. In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, l'importo da corrispondere al lavoratore sarà riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 500 euro mensili.

IL WELFARE AGGIUNTIVO DI EBITEMP



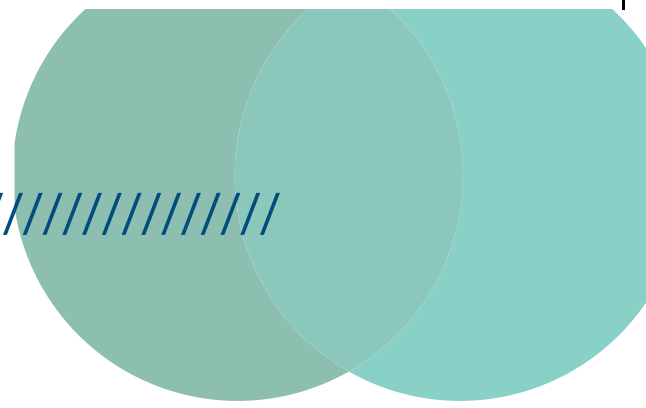
L'Ente bilaterale E.Bi.Temp nasce da uno specifico accordo tra le Parti sociali nel 1998 ed è finanziato da un **contributo aggiuntivo previsto dal CCNL di settore pari allo 0,2% delle retribuzioni imponibili** corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo determinato ed allo 0,3% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato.

E.Bi.Temp svolge la funzione di tutela e protezione dei lavoratori in regime di somministrazione attraverso prestazioni definite dalla contrattazione nazionale.



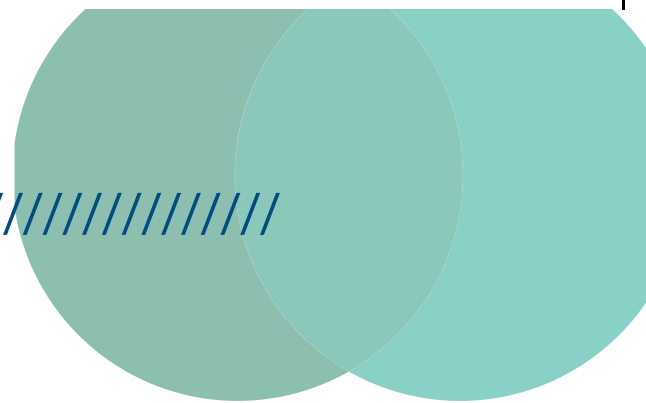
PRESTAZIONI IN 3 AREE:

**SOSTEGNO
TUTELE
AGEVOLAZIONI**

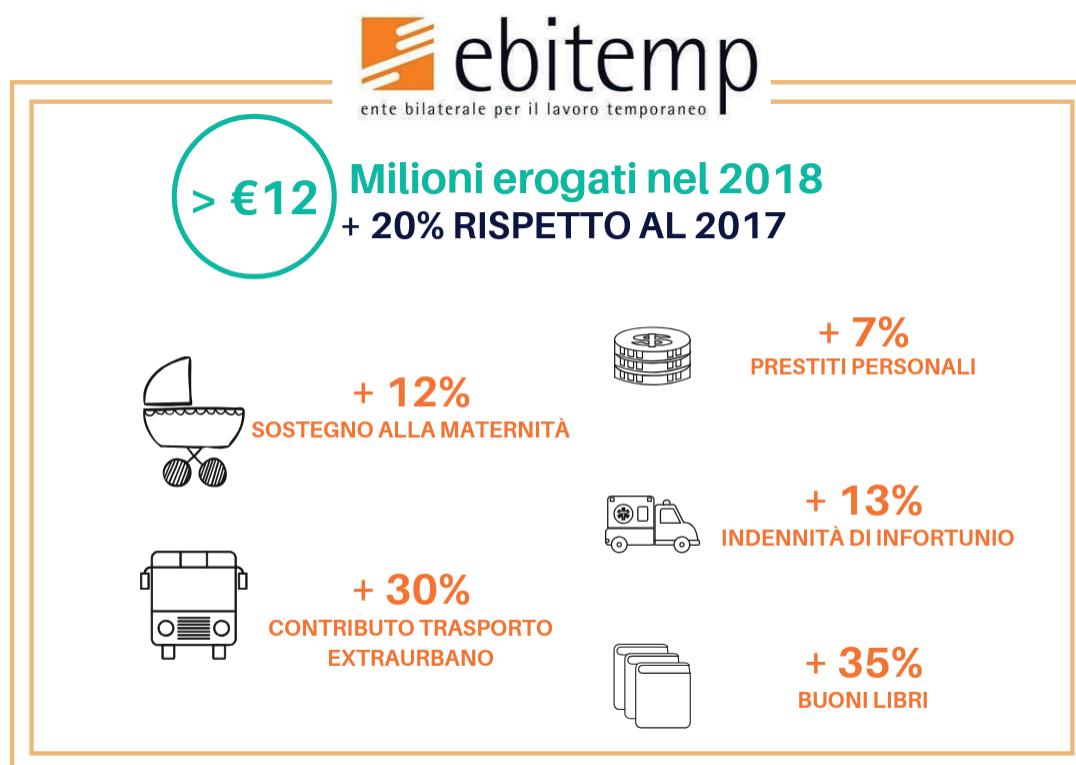


LE PRESTAZIONI DI EBITEMP

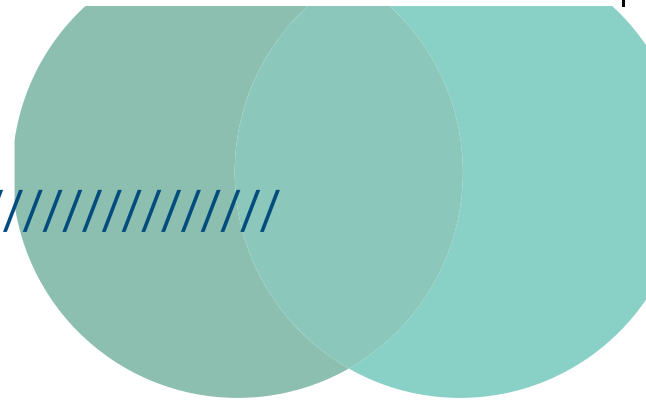
- I lavoratori con familiari fiscalmente a carico che si trovino nelle condizioni di **invalidità civile pari al 100%** e ai quali si applichino le disposizioni della L. 104/92 (2) hanno la possibilità di ottenere un contributo annuo di **1000 euro**;
- Per i lavoratori con figli a carico iscritti ad una scuola primaria o secondaria è previsto **un contributo per ogni figlio fiscalmente a carico** per acquisto di libri o materiale didattico del valore di 150 euro;
- Per i lavoratori iscritti a corsi serali per il conseguimento del diploma di scuola pubblica secondaria di secondo grado è previsto **un contributo del valore di 150 euro per acquisto di libri o altro materiale didattico** ovvero un contributo di 150 euro per i costi delle tasse universitarie per i lavoratori iscritti ad un corso di laurea nell'ambito della sua durata legale di una università;
- E' previsto un **sostegno "una tantum" per l'adozione e l'affidamento** (nei casi in la cui missione cessa nei primi 180 giorni dall'inizio dell'adozione o dell'affidamento ed a cui non spetta l'indennità prevista dall'INPS) tramite il riconoscimento di un contributo di 2.250 euro;
- Le lavoratrici madri possono ottenere, fino al terzo anno di età del bambino, un **contributo per l'asilo nido** fino ad un massimo di 100 euro mensili;
- Le lavoratrici in gravidanza, alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria INPS, possono ottenere un **sostegno alla maternità tramite l'erogazione di un contributo "una tantum"** di 2.250 euro ovvero per le lavoratrici in maternità che ricevono direttamente l'indennità dall'INPS, e alle quali sia scaduto il contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione, è previsto un contributo integrativo della indennità di maternità fino al 100% della retribuzione precedentemente percepita;
- I lavoratori in somministrazione (sia a tempo determinato che indeterminato) nonché i loro familiari fiscalmente a carico hanno diritto alla **Tutela Sanitaria** volta a garantire rimborsi per determinate prestazioni sanitarie (es. ticket, spese odontoiatriche private, spese di ricovero per grandi interventi chirurgici a pagamento, spese per prestazioni ambulatoriali eseguite prima e dopo il ricovero per grande intervento chirurgico a pagamento, etc);
- A favore dei lavoratori in somministrazione sono erogate **indennità aggiuntive** in caso di infortunio sul lavoro che si protrae oltre la scadenza del contratto, invalidità permanente, esito mortale di un infortunio o decesso sul luogo di lavoro per cause naturali;



- È stato istituito un **tondo di garanzia per i lavoratori in somministrazione** per l'erogazione di prestiti personali, fino a 5.000,00 euro a tasso zero;
- Il lavoratore somministrato, residente o domiciliato in Comune diverso da quello in cui ha sede il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, ha diritto ad un **contributo per abbonamento nominativo di trasporto pubblico extraurbano pari all'80%** del costo ed entro un limite massimo rimborsabile di 150 euro/mese;
- Un rimborso (3.500 euro) delle spese sostenute dal lavoratore per la mobilità territoriale in caso di trasferimento dal luogo di residenza per esigenze strettamente connesse ad una attività lavorativa di durata minima di 6 mesi.



6



NOTE

(1) Art. 25 CCNL Agenzie di Somministrazione di Lavoro: "1. L'Agenzia, nel caso in cui non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro avvia la procedura, di cui al presente articolo, mediante comunicazione a FORMA.TEMP di messa in disponibilità. [...]"

10. Al lavoratore/trice coinvolto nella procedura l'Agenzia corrisponde in ogni caso un compenso pari a 850 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr, per la durata di sei o sette mesi. In caso di lavoratori con contratto di somministrazione part-time, l'importo da corrispondere al lavoratore/trice sarà riparametrato in base all'orario di lavoro e comunque non inferiore a 425,00 euro mensili al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del Tfr. Ai fini del calcolo della riparametrazione si deve far riferimento sia al contratto di assunzione che all'effettivo orario di lavoro svolto, applicando la condizione di miglior favore per il lavoratore/trice. [...].

(2) Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.



LE NOVITA' INTRODOTTE DALL'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO SOTTOSCRITTO IL 21 DICEMBRE 2018

IL CCNL E LE AZIENDE

Successione dei Contratti

L'Accordo interviene sulla successione dei contratti a tempo determinato tra ApL e lavoratore introducendo due nuovi limiti di durata: nell'ipotesi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore la durata massima della successione è fissata in 24 mesi (eccetto diverso limite individuato nel CCNL applicato dall'utilizzatore); nell'ipotesi di somministrazione su diversi utilizzatori la successione dei contratti di lavoro a tempo determinato tra ApL e lavoratore non può superare la somma complessiva di 48 mesi.

Regime Transitorio

Viene previsto un "Regime Transitorio": tutti i periodi di lavoro a tempo determinato contrattualizzati tra le medesime parti (ApL e lavoratore) sono conteggiati, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni (1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2018).

Proroghe

Nell'Accordo viene previsto un nuovo regime delle proroghe: 6 proroghe per ogni singolo contratto nell'arco dei 24 mesi; qualora il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite di durata, il numero delle proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8; per talune tipologie di lavoratori (es. svantaggiati) sono previste, in ogni caso, un massimo 8 proroghe.

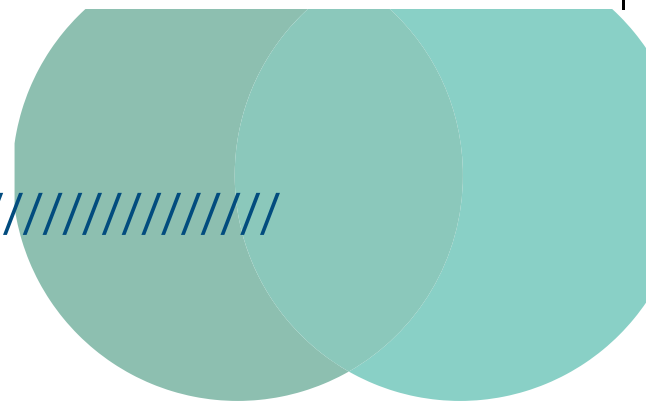
MOG

A seguito della sperimentazione derivante dal precedente CCNL, è stato adottato definitivamente il MOG quale come strumento di flessibilità oraria, tutelato e garantito, per alcuni settori produttivi. L'Accordo inoltre introduce il MOG con la durata minima di 1 mese il quale garantirà al lavoratore una retribuzione non inferiore al 30%, su base mensile, dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

Apprendistato

Riguardo l'apprendistato viene sostanzialmente confermata la previgente disciplina con alcune novità in merito all'apprendistato professionalizzante quali: il riconoscimento anticipato della qualificazione professionale finale qualora sia stata completata la formazione teorica ed almeno il 70% del percorso formativo individuato nel piano formativo individuale; il completamento del percorso formativo presso diverso utilizzatore; l'obbligo di conferma.

Viene, inoltre, prevista una disciplina ad hoc per l'apprendistato duale in somministrazione.



IL CCNL E LA FLEXICURITY/REPUTATION

Diritto soggettivo

Per favorire la capacità e le conoscenze dei lavoratori, sono state individuate nuove modalità atte a sviluppare un sistema formativo che implementi le capacità e le conoscenze dei lavoratori somministrati (cd. "diritto mirato" alla formazione e riqualificazione professionale). Il lavoratore (con almeno 110 giornate di lavoro e disoccupato da almeno 45 giorni) potrà rivolgersi ad una qualsiasi ApL e, a seguito di un'attività di orientamento e bilancio di competenze, fruire dell'offerta formativa da questa proposta. Il limite minimo di durata del corso sarà di 30h complessive e per ogni lavoratore il limite massimo finanziabile sarà pari a € 4.000.

Tempo Indeterminato

Viene riconosciuto alle ApL: un incentivo annuale (e per un massimo di 3 anni) di € 1.000 nel caso in cui la missione del lavoratore abbia durata pari minima a 12 mesi; un rimborso di una mensilità dell'indennità di disponibilità in caso di ricollocazione del lavoratore con missione di durata superiore a 6 mesi.

Codice di Condotta

Previsto un nuovo "Codice di Condotta" per i lavoratori in disponibilità (ex artt. 32 e 25): il lavoratore dovrà essere reperibile durante l'orario di lavoro stabilito contrattualmente. Nello specifico, sarà tenuto a dare riscontro alla chiamata dell'ApL entro le 24h successive e, in caso di riscontro positivo, recarsi in filiale entro i tempi comunicati (e comunque non prima di 24h dalla manifestazione di disponibilità). La mancata disponibilità o assenza del lavoratore, qualora non giustificata, costituirà inadempimento contrattuale.

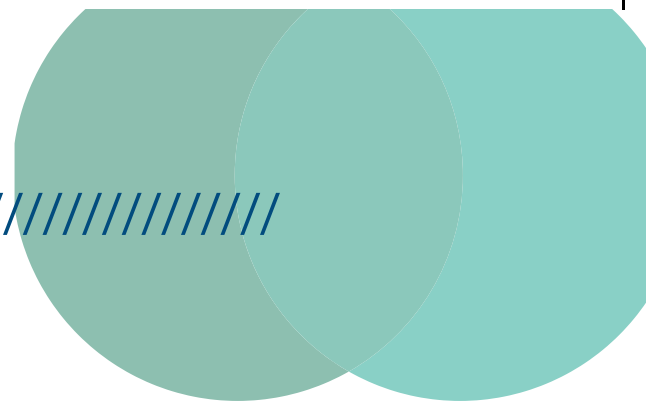
Procedura in mancanza di occasioni di lavoro

Viene adottata una nuova procedura in mancanza di occasioni di lavoro caratterizzata da:

- una data certa di attivazione;
- un incremento dell'importo di indennità da riconoscere al lavoratore (1.000€);
- un rapporto diretto tra ApL/Lavoratore/OO.SS.;
- un intervento integrativo del Fondo di Solidarietà in specifiche ipotesi individuate nell'accordo.

Nuove attribuzioni al Fondo di Solidarietà

Viene potenziato il ruolo del Fondo di Solidarietà affiancando ulteriori linee di intervento rispetto a quelle già presenti quali, ad esempio, forme integrative alla Naspl e una prestazione finalizzata all'anticipo pensionistico previdenziale per i lavoratori in prossimità della pensione. Potranno inoltre essere individuate altre misure mediante appositi accordi.



IL CCNL E LE TUTELE

Aumento delle indennità

Viene elevata a 800€ (rispetto ai precedenti 750€) l'indennità di disponibilità prevista per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, per i periodi in cui non prestano attività presso aziende utilizzatrici. Viene inoltre aumentato a 1.000€ (rispetto ai precedenti 850€) il compenso da riconoscere ai lavoratori in caso di avvio della procedura in mancanza di occasione di lavoro (ex art. 25).

SAR

Al fine di incrementare ulteriormente il vigente sistema di welfare è stata prevista un'implementazione del sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione (SAR) tramite la previsione delle seguenti misure:

- un sostegno di 1.000€ ai lavoratori disoccupati da 45 giorni con 110 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi;
- un sostegno di 780€ per i lavoratori disoccupati da 45 giorni con 90 giornate di lavoro nell'arco degli ultimi 12 mesi.

Formazione

Introdotta novità riguardo la formazione sia dei lavoratori assunti a tempo determinato che a tempo indeterminato quali ad esempio la "Formazione di Base" per i lavoratori a t.d.: i contenuti della formazione di base saranno dedicati almeno il 40% delle risorse alla formazione su sicurezza del lavoro in conformità all'Accordo Quadro Stato Regioni e massimo il 60% delle risorse alla ricerca attiva del lavoro, alla formazione su competenze digitali di base ed informatica, alle lingue e all'orientamento al lavoro. Prevista, inoltre, la possibilità di realizzare i percorsi formativi anche con FAD (formazione a distanza) per il 50% delle attività.

Prestazioni E.Bi.Temp

Prevista una revisione delle prestazioni attualmente attive volta a garantire un maggiore accesso alle prestazioni dei lavoratori somministrati, anche mediante una semplificazione delle procedure, al fine di ampliare la platea dei potenziali beneficiari e, di conseguenza, le possibilità di fruizione delle prestazioni. Introdotta, inoltre, una nuova misura di rimborso (3.500€) delle spese sostenute dal lavoratore per la mobilità territoriale in caso di trasferimento dal luogo di residenza per esigenze strettamente connesse ad una attività lavorativa di durata minima di 6 mesi.

Diritti individuali

Introdotta novità in tema di:

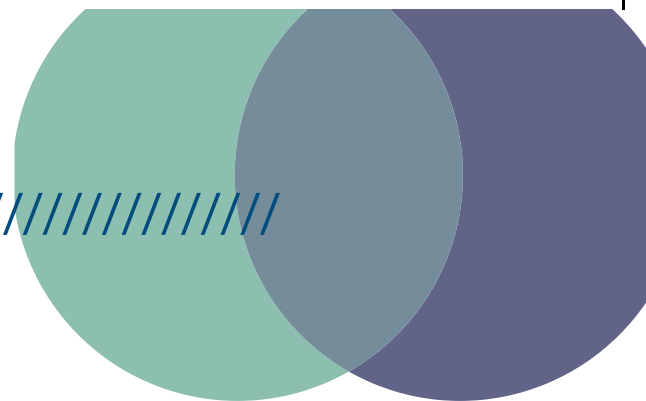
- **Maternità:** alle lavoratrici assunte a t.i. in maternità anticipata e obbligatoria viene garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione;
- **Terapie salvavita:** vengono escluse dal periodo di comporta le giornate di assenza per terapie salvavita e trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti;
- **Infortunio che perdura oltre il termine della missione:** ai lavoratori assunti a t.i. il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione viene garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore, fino a chiusura formale dell'infortunio.

////////////////////

////////////////////



6



Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro, costituita il 18 ottobre 2006 dalla fusione delle tre rappresentanze preesistenti.

Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono circa l'87% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

L'Associazione nasce per garantire alle ApL standard più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

È riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni convocate dal Governo e dagli Organismi Parlamentari, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro.

Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana della *World Employment Confederation - Europe*, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.



TESTO A CURA DI

**RICCARDO BARBERIS
AGOSTINO DI MAIO
ROSARIO SALIMBENE
CARMINE PREVITE**

GRAFICA

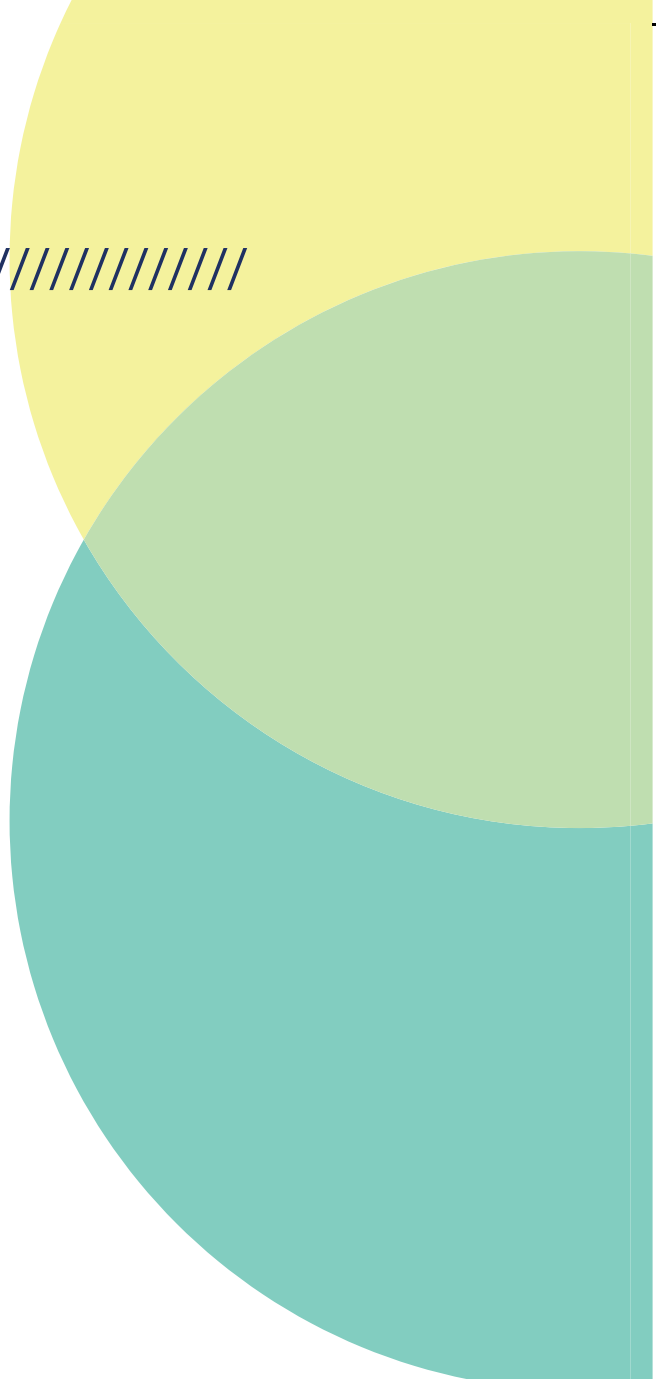
GUALTIERO CAPPELLETTI

ROMA, GIUGNO 2019

////////////////////

////////////////////





ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

