

Una finestra sul mondo del lavoro

Il diritto del lavoro che serve ai giovani, in parole semplici.

A cura di Riccardo Bonato e Francesca Campini

Prefazione di Emilio Reyneri

Ledizioni

© 2015 Ledizioni LediPublishing

Via Alamanni, 11 - 20141 Milano - Italy
www.ledizioni.it
info@ledizioni.it

Una finestra sul mondo del lavoro
A cura di Riccardo Bonato e Marianna Nobile
Prima edizione: ottobre 2014

ISBN cartaceo 978-88-6705-287-5
ISBN ebook 978-88-6705-288-2

Copertina e progetto grafico: ufficio grafico Ledizioni

Informazioni sul catalogo e sulle ristampe dell'editore: www.ledizioni.it

Le riproduzioni a uso differente da quello personale potranno avvenire, per un numero di pagine non superiore al 15% del presente volume, solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da Ledizioni.

Volume finanziato con il bando "1000 lire" dell'Università degli Studi Milano-Bicocca

Indice

PREMESSA	5
di Riccardo Bonato e Francesca Campini	
PREFAZIONE	7
di Emilio Reyneri	
IL LAVORO AUTONOMO E IL LAVORO SUBORDINATO	11
di Riccardo Bonato	
<i>I CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI</i>	
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	17
di Riccardo Elia	
IL LAVORO A TEMPO PARZIALE.	21
di Laura Carbonera	
IL CONTRATTO A PROGETTO	29
di Irene Bega	
IL CONTRATTO DI AGENZIA	35
di Roberto Lama	
LE COOPERATIVE DI LAVORO E I SOCI DI COOPERATIVA	39
di Irene Brega	
LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	45
di Francesca Campini	
<i>LAVORO E FORMAZIONE</i>	
IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	53
di Giulia Negri	
STAGE - TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO	59
di Jessica Battaia	
PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO - CONGEDI FORMATIVI	63
di Jessica Battaia	
<i>IL LAVORO SALTUARIO</i>	
CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE	69
di Riccardo Bonato	
IL CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE	73
di Giulia Leoni	

<i>PROBLEMATICHE DIFFUSE</i>	
LA TUTELA DELLA MATERNITÀ di Roberto Lama	77
LE DIMISSIONI di Francesca Campini	83
LA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183 (C.D. "JOBS ACT II") di Simone Vara	91
<i>GLI AUTORI</i>	97
<i>I TRADUTTORI</i>	98

PREMESSA

Questo volume ha lo scopo di rendere accessibile a tutti, giuristi e non, il diritto del lavoro necessario per una prima informazione.

Particolare attenzione è data ai giovani perché sono la categoria che si trova ad affrontare una duplice difficoltà: da un lato, a causa della loro limitata esperienza, hanno un basso potere negoziale con il datore di lavoro e questo li porta ad essere una categoria ad alto rischio di sfruttamento; dall'altro lato, sono la categoria che più frequentemente viene assunta attraverso contratti "flessibili", i quali hanno una regolazione specifica e differente rispetto al contratto a tempo indeterminato.

Questo libro è parte del progetto "Una finestra sul Mondo del Lavoro" dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca promosso da Associazione Studenti Bicocca e Liste di Sinistra. All'interno di questo progetto, dottorandi della facoltà di giurisprudenza, praticanti e giovani avvocati specializzati nel diritto del lavoro, hanno unito le loro capacità al fine di creare una piattaforma di formazione giust-lavoristica per gli studenti con l'organizzazione di conferenze tematiche di taglio pratico e un punto di informazione permanente. Il presente volume è lo strumento di diffusione volto a portare anche fuori dalle porte dell'Università la possibilità formativa proposta dal progetto.

Nei primi capitoli del testo sono descritti i contratti di lavoro atipico (contratto a tempo determinato, contratto part-time, contratto a progetto, contratto di agenzia, contratto di somministrazione e contratto di lavoro come socio di cooperativa), i contratti formativi (contratto di apprendistato e tirocinio formativo) e i contratti di lavoro saltuario (lavoro intermittente e collaborazione occasionale).

Gli ultimi capitoli sono dedicati a due delle principali problematiche che un giovane lavoratore o una giovane lavoratrice si può trovare ad affrontare: il passaggio da un impiego ad uno migliore (le dimissioni) e la tutela della maternità.

Quest'opera non ha l'ambizione di trattare in modo accademicamente esauriente gli argomenti, ma è mossa dallo spirito di dare a tutti, anche ai non giuristi, la possibilità di accedere alle prime informazioni per poter comprendere la regolazione del proprio contratto di lavoro.

Milano, 23 gennaio 2015.

Riccardo Bonato

Francesca Campini

Per maggiori informazioni sul progetto "Una Finestra sul Mondo del Lavoro" e per aggiornamenti normativi: dirittolavoro.studentibicocca.it

Per contattarci: info.problemilavoro@gmail.com

PREFAZIONE

Nel 2013, in piena crisi, in Lombardia il tasso di disoccupazione dei laureati da 25 a 29 anni, cioè nei cinque anni successivi alla fine degli studi, raggiunge il 13%, ma quello dei diplomati da 20 a 24 anni, cioè sempre nei cinque anni successivi alla fine degli studi, sfiora il 24% e quello dei giovani da 15 a 19 che non sono andati oltre la scuola primaria, raggiunge addirittura il 55%. Differenze simili, ovviamente su livelli di disoccupazione più elevati, si ritrovano attualmente a livello nazionale. Anche in passato, in Italia, la transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro è sempre stata meno difficile per i giovani più istruiti. Contrariamente a quanto spesso si dice, per quanto riguarda il rischio di restare disoccupati nella fase di ingresso nel mercato del lavoro, aver conseguito un più elevato livello di istruzione costituisce un vantaggio, che nei periodi di crisi, come quello attuale, è addirittura un poco cresciuto. Tuttavia, il luogo comune che l'istruzione "non paghi" ha un suo fondamento. Infatti, il rendimento dell'istruzione, per quanto riguarda il rischio di disoccupazione all'ingresso nel mercato del lavoro, in Italia è relativamente piccolo, in quanto è molto minore di quello che esiste negli altri paesi europei.

Un'ulteriore dato relativo al valore dell'istruzione è rappresentato dal fatto che sempre meno un titolo di studio elevato assicura l'accesso a posizioni con un alto livello di qualificazione professionale. In Italia, se negli anni Settanta e Ottanta del secolo scorso, quando entrarono nel mercato del lavoro i genitori degli attuali studenti universitari, oltre la metà dei neo-laureati trovava una prima occupazione nelle professioni dirigenziali o intellettuali, attualmente la percentuale si è più che dimezzata e la maggior parte dei neo-lau-

reati trova una prima occasione di lavoro in professioni tecniche o impiegatizie. Anche in Lombardia, nella regione italiana più sviluppata, dei poco più di 25 mila giovani laureati che hanno trovato il loro primo impiego nel corso del 2013 solo poco più del 35% ha trovato una professione dirigenziale o intellettuale, mentre quasi la metà ha trovato un'occupazione tecnica o impiegatizia. Tuttavia, anche per la qualità del primo lavoro, il vantaggio relativo dei neo-laureati rispetto ai neo-diplomati è rimasto elevato, anzi è un poco cresciuto nel corso degli ultimi anni. Quindi, anche da questo punto di vista un più alto livello di istruzione premia i giovani al loro primo ingresso nel mercato del lavoro, sia pure meno che in passato. Il fatto è che alla crescita dei livelli di istruzione da una generazione all'altra in Italia non ha corrisposto una parallela crescita dei livelli di qualificazione della domanda di lavoro da parte delle imprese e del settore pubblico.

Questo non è soltanto un fenomeno italiano, poiché in tutti i paesi europei tra i giovani che riescono a trovare un lavoro sono sempre più quelli che svolgono un'attività per cui sino a qualche tempo prima era sufficiente un livello di istruzione inferiore, anche se occorre chiedersi se il fenomeno della *over-education* non sia sovrastimato, poiché è cresciuta l'importanza delle *soft-skills* (capacità di lavorare in gruppo, di affrontare situazioni di crisi improvvise, ecc.) che richiedono competenze più complesse di quelle apprese nell'istruzione media superiore. In Italia, comunque, questo crescente squilibrio si spiega ben più con la scarsa domanda di lavoro molto qualificato che con l'eccesso di istruzione. Infatti, considerando i giovani 25-39enni, a una percentuale di laureati inferiore di quasi 15 punti percentuali alla media europea si accompagna una percentuale di occupati in professioni intellettuali e tecniche inferiore di quasi 10 punti percentuali alla media europea. Una combinazione che relega l'Italia agli ultimi posti in Europa, con qualche paese dell'Est.

A tale processo di dequalificazione dei primi sbocchi occupazionali dei laureati, si è accompagnata una frammentazione dello status giuridico. Se negli anni Settanta e nei primi anni Ottanta oltre il 60% dei giovani trovavano un primo lavoro dipendente a tempo indeterminato, la progressiva riduzione di questo tipo di occupazione è stata più forte per i giovani laureati, che sono stati molto più interessati dalle nuove forme di lavoro parasubordinato. Dei giovani laureati che hanno trovato il loro primo impiego in Lombardia nel corso del 2013 neppure il 16% è stato assunto come dipen-

dente a tempo indeterminato e solo poco più del 16% ha iniziato a lavorare come libero professionista o lavoratore in proprio, mentre tutti gli altri sono stati assunti con rapporti a tempo determinato (quasi il 48%) o hanno avuto dei contratti di collaborazione o di prestazione occasionale (oltre il 20%). Se si aggiunge che ben oltre la metà dei liberi professionisti e dei lavoratori in proprio lavora per un solo committente (percentuale che supera l'85% per i parasubordinati), si può concludere che le due figure tradizionali del lavoratore dipendente a tempo indeterminato e del professionista o lavoratore in proprio con una vasta clientela non raggiungono il 28% dei laureati che hanno trovato il loro primo lavoro. Infine, considerando che oltre il 13% dei maschi e il 35% delle femmine lavora a tempo parziale (quasi il 60% dei maschi e oltre i due terzi delle femmine non avendo trovato un tempo pieno), anche per i neo-laureati in Lombardia l'area dell'occupazione standard risulta ulteriormente limitata. Come per l'intera Italia, la crisi economica ha accelerato una tendenza di lungo periodo alla crescente instabilità e frammentazione dei rapporti di lavoro, in particolare di quelli dei giovani.

Risulta quindi meritoria l'iniziativa di fornire a tutti gli studenti dell'Università di Milano Bicocca (ma spero non solo a loro) una rassegna dei diversi rapporti di lavoro non standard che inevitabilmente incontreranno quando al termine del loro percorso universitario si metteranno a cercare un'occupazione. L'augurio di un vecchio professore universitario, che ha dedicato tutta la sua attività di ricerca ai problemi del lavoro, è che da neo-laureati riescano a trovar lavoro al più presto, anche grazie a qualcuno di questi rapporti, ma che altrettanto presto riescano a uscirne per trovare una situazione lavorativa più stabile e sicura.

Emilio Reyneri¹

¹ Professore ordinario di Sociologia del Lavoro, Facoltà di Sociologia dell'Università di Milano Bicocca

IL LAVORO AUTONOMO E IL LAVORO SUBORDINATO

di RICCARDO BONATO

La distinzione tra lavoro “subordinato” (dipendenti), autonomo (le c.d. partite iva) e parasubordinato (es. collaboratori) influisce sui diritti e obblighi del lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Ad esempio, un lavoratore subordinato ha diritto:

- all’applicazione del CCNL di settore (minimi retributivi, ferie, permessi, maternità, tredicesima mensilità, ecc.);
- all’applicazione della disciplina sul licenziamento illegittimo *ex art. 18* dello statuto dei lavoratori, ovvero *ex art. 8 l. 604/1966*;
- al TFR (Trattamento di Fine Rapporto);
- alla possibilità di accesso a migliori strumenti di sostegno al reddito (quali l’ASPI);
- a tassazione previdenziale e fiscale differente.

Ai sensi dell’articolo 2094 del codice civile, il lavoratore subordinato è “*chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore*”, cioè è un lavoratore “eterodiretto e dipendente”.

Eterodiretto e dipendente significa che il lavoratore deve rispettare precise direttive del datore di lavoro nello svolgimento della sua attività. Nel concreto (elenco non tassativo, né esaustivo):

- il datore di lavoro dà istruzioni precise sulle modalità di svolgimento del lavoro e ha possibilità di sanzionare un diverso comportamento secondo le modalità del regolamento aziendale;

- il dipendente può essere parte di un gruppo di lavoratori che insieme lavora per un risultato utile al datore di lavoro;
- gli strumenti di produzione (es. macchinari) sono di proprietà del datore di lavoro;
- il luogo di lavoro è un ambiente in uso al datore di lavoro;
- il lavoratore
 - » è retribuito indipendentemente dal risultato del suo lavoro o dell'attività economica;
 - » è retribuito periodicamente;
 - » è sottoposto a un orario di lavoro;
 - » deve concordare con il datore di lavoro le ferie.

La legge n. 92/2012 (la cosiddetta "Riforma Fornero") ha introdotto una norma finalizzata a contrastare l'utilizzo illegittimo delle partite IVA per mascherare rapporti di lavoro subordinato. Sussiste una presunzione di subordinazione per il lavoratore che riscontra due di questi tre elementi:

- durata del rapporto con il medesimo committente maggiore di 8 mesi annui per due anni consecutivi;
- il corrispettivo erogato dallo stesso committente superiore all'80% del totale dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi;
- il collaboratore dispone di una postazione fissa presso una delle sedi del committente.

Questa norma però non si applica a tutti i casi. Essa non opera, infatti:

- se la prestazione svolta da chi è titolare di Partita Iva, sia connotata da competenze di "grado elevato" acquisite attraverso significativi percorsi formativi (eg. titoli rilasciati al termine del 2° ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione), ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso "rilevanti esperienze" maturate nell'esercizio concreto di attività (eg. diplomi di apprendistato);
- se il titolare della partita iva ha un reddito lordo da lavoro autonomo superiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui alla Legge 233 del 1990 (per il 2012 è stato di 18.663 euro);
- se per lo svolgimento dell'attività è richiesta l'iscrizione ad un ordine o collegio professionale, albi, registri, ruoli, elenchi professionali qualificati.

I CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI

Il lavoro atipico è costituito da contratti di lavoro con caratteristiche diverse rispetto al lavoro autonomo e ai normali contratti di lavoro subordinato full-time a tempo indeterminato.

I contratti di lavoro atipici
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO
DETERMINATO

di RICCARDO ELIA

FONTI NORMATIVE E REQUISITI DI LEGITTIMITÀ DELLE ASSUNZIONI
A TERMINE

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. 368/2001, e dalle sue successive modifiche, l'ultima delle quali intervenuta nel 2014 con il d.l. 34/2014 convertito in L. 78/2014.

Ai fini della legittimità del contratto a tempo determinato, la legge, fino all'ultimo intervento della decretazione d'urgenza, richiedeva due requisiti, uno di carattere formale e uno di carattere sostanziale: (a) la forma scritta - a pena di nullità del termine - e (b) la sussistenza di una ragione giustificatrice dell'apposizione del termine, che poteva essere di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Oggi, invece, il ricorso al contratto a termine è stato "liberalizzato" eliminando il requisito della ragione giustificatrice. In sostanza, oggi è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato di durata non superiore a 36 mesi (comprensivi di eventuali proroghe). Il limite massimo, oltre alla durata complessiva suddetta, consiste nel fatto che il numero di contratti a termine stipulato dai soli datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze più di 5 dipendenti non deve eccedere il 20% dei con-

tratti di lavoro a tempo indeterminato. Al contrario, per i datori di lavoro che impiegano meno di 5 dipendenti non c'è l'obbligo di rispettare tale proporzione.

Resta fermo l'obbligo di forma scritta a pena di nullità.

In determinate ipotesi, poi, la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato non è soggetta alla seconda delle suindicate condizioni di legittimità posta in via generale dal D.Lgs. 368/01.

Alcune esclusioni riguardano, innanzitutto, alcuni specifici lavoratori o settori produttivi (art. 10, D.Lgs. 368/01), tra cui, ad esempio, i contratti a tempo determinato di durata non superiore a cinque anni stipulati con i dirigenti.

In ogni caso, non possono essere effettuate assunzioni a termine nei seguenti casi (art. 3 D.Lgs. 368/01):

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro.

ILLEGITTIMITÀ DEL TERMINE E INDENNITÀ RISARCITORIA

Il lavoratore può agire in giudizio per far valere la nullità del termine apposto al contratto di lavoro. L'impugnazione deve avvenire entro 120 giorni dalla cessazione del contratto stesso e nei successivi 180 giorni deve essere tentata la conciliazione o depositato il ricorso giudiziale.

La conseguenza dell'accertamento giudiziale della nullità del termine è la trasformazione del contratto di lavoro in contratto a tempo indeterminato, con effetto sin dall'origine, e la condanna del datore di lavoro a pagare in favore del lavoratore un'indennità risarcitoria il cui importo è compreso (ed individuato dal giudice) tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

LA SCADENZA DEL CONTRATTO E IN RECESSO *ANTE TEMPUS*

Il contratto a tempo determinato si risolve automaticamente alla scadenza e il recesso, prima di detto termine, è disciplinato dall'art. 2119 c.c. In base a tale norma, il recesso *ante tempus* è ammesso solo per giusta causa, ossia solo qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In caso di licenziamento illegittimo prima della scadenza del termine, al lavoratore spetterà un risarcimento del danno commisurato all'ammontare delle retribuzioni non percepite dal momento del recesso alla prevista scadenza del rapporto.

PROROGA DEL TERMINE INIZIALE E PROSECUZIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO ALLA SCADENZA

La proroga è ammessa col consenso del lavoratore, fermo restando il limite massimo della durata complessiva di 3 anni. A partire dall'ultimo intervento legislativo, neanche la proroga necessita più di una ragione giustificatrice.

Le proroghe sono comunque ammesse fino ad un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero di rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale è stato originariamente stipulato il contratto a termine.

Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro, di fatto, prosegue dopo la scadenza del termine contrattuale il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere al lavoratore una maggiorazione sulla retribuzione, pari al 20% fino al decimo giorno e al 40% per ogni giorno ulteriore.

In ogni caso, una volta scaduto il termine contrattuale, il rapporto di lavoro non può comunque proseguire fino ad ulteriori 20 giorni dalla scadenza stessa se il contratto è di durata inferiore a 6 mesi o fino a ulteriori 30 giorni se il contratto è di durata superiore a 6 mesi. In caso contrario, scatta la "sanzione" della conversione del rapporto, che si considera dunque a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

RIASSUNZIONE A TERMINE DEL LAVORATORE E LIMITE MASSIMO DI DURATA DEL LAVORO A TERMINE

È possibile riassumere il lavoratore, alla scadenza del contratto a termine, con un nuovo contratto a tempo determinato. L'unica condizione posta dalla legge è che siano osservati determinati intervalli di tempo tra un contratto e un altro. Più precisamente, è necessario che siano trascorsi almeno 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi. Nel caso di violazione degli intervalli minimi stabiliti dalla legge, il secondo contratto a termine è considerato a tempo indeterminato.

Quando, poi, sono effettuate due assunzioni successive a termine senza alcuna soluzione di continuità, è prevista la "sanzione" della trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro a tempo indeterminato sin dalla data della stipulazione del primo contratto.

In ogni caso, la legge stabilisce che la durata massima complessiva per il rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore di lavoro e lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può superare i 36 mesi. Nel caso di violazione del limite di durata complessiva, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza del termine di 36 mesi.

IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E IL DIRITTO DI PRECEDENZA

In virtù del principio di non discriminazione, al lavoratore con contratto a termine spettano comunque le ferie e la gratifica natalizia/tredicesima mensilità, il TFR e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.

La legge riconosce, inoltre, per un anno, il diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato nei confronti di tutti i lavoratori assunti a termine che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.

I contratti di lavoro atipici

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE.

di LAURA CARBONERA

NOZIONE.

Il rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, è a tempo parziale quando l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, è inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno. Quest'ultimo corrisponde all'orario normale di lavoro fissato dalla legge (art. 3, co. 1, D.Lgs. 66/2003) in 40 ore settimanali, o all'eventuale minore orario fissato dai contratti collettivi.

La regolamentazione del part-time è affidata a più fonti, in particolare vanno ricordati il D.Lgs. 61/2000, il D.Lgs. 276/2003, la L. 247/2007 e la L. 92/2012 (oltre che la Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004).

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- **orizzontale**, quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero (si lavora tutti i giorni della settimana lavorativa ma in ciascun giorno per un numero inferiore di ore);
- **verticale**, quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno (si lavora a tempo pieno ma solo in alcuni giorni della settimana, o alcune settimane del mese o mesi dell'anno);

- **misto**, quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale (ad esempio si lavora tutti i giorni della settimana lavorativa ma lunedì, martedì, mercoledì ad orario pieno mentre il giovedì o il venerdì in part-time).

Il regime del tempo parziale può essere applicato nell'ambito di qualsiasi contratto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, di apprendistato e nella somministrazione, come espressamente previsto dalla c.d. riforma Fornero (L. 92/2012).

LA FORMA.

Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta, al fine di provare la sussistenza del rapporto a tempo parziale (forma *ad probationem*). La mancanza della forma scritta non determina la nullità ma solo una limitazione dei mezzi di prova in un eventuale giudizio: se non si riesce a fornire la prova della stipulazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza risulti giudizialmente accertata.

Nel contratto devono essere specificate **per iscritto** la durata e la collocazione della prestazione con riferimento alla giornata, alla settimana, al mese e all'anno; clausole diverse sono ammissibili solo ove integrino clausole elastiche o flessibili (v. dopo).

TRATTAMENTO ECONOMICO.

Nella determinazione del trattamento economico il lavoratore a tempo parziale non può essere discriminato per il solo fatto di essere stato assunto (o trasformato) a tempo parziale: il trattamento economico non può, pertanto, essere meno favorevole di quello spettante al lavoratore a tempo pieno comparabile (con pari inquadramento contrattuale).

L'applicazione di questo principio comporta che:

- al lavoratore part-time spetta la stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno;

- sono **riproporzionate**, in ragione delle diversa entità della prestazione lavorativa, la retribuzione globale e le singole componenti di essa, la retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, la maternità, l'infortunio e la malattia professionale.

TRATTAMENTO NORMATIVO.

Il divieto di discriminazione opera anche con riferimento al trattamento normativo.

L'applicazione di questo principio comporta che il lavoratore a tempo parziale abbia gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno comparabile con riferimento in particolare a:

- durata del periodo di prova,
- durata del periodo di ferie annuali,
- durata del congedo di maternità e del congedo parentale,
- durata del periodo di comporto,
- malattia e infortunio,
- infortunio sul lavoro e malattia professionale,
- tutela e sicurezza sul luogo di lavoro,
- accesso alle iniziative di formazione previste dal datore di lavoro,
- accesso ai servizi sociali aziendali,
- criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai Ccnl,
- diritti sindacali.

Per l'ipotesi di part-time verticale la contrattazione collettiva può rimodulare la durata del periodo di prova e del periodo di comporto.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

1) LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE IN TEMPO PIENO.

Vi è un diritto di precedenza del lavoratore a tempo parziale in caso di nuove assunzioni a tempo pieno da parte del datore di lavoro.

Al proposito, occorre distinguere due ipotesi:

- per i lavoratori assunti direttamente con contratto part-time, il diritto di precedenza è azionabile solo se è previsto dal contratto individuale. La violazione dà diritto al lavoratore ad un risarcimento del danno.
- per i lavoratori assunti a tempo pieno ma che hanno trasformato il rapporto in part-time, il diritto di precedenza è immediatamente azionabile in quanto deriva direttamente dalla legge. Il lavoratore ha diritto di precedenza in caso di prevista assunzione da parte del datore di lavoro di lavoratori a tempo pieno con mansioni identiche o equivalenti (art. 12ter, D.Lgs. 61/2000).

2) LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO IN PART-TIME.

L'art. 5, comma 1, D.Lgs. 61/2000 prevede che le parti possono **accordarsi**, con atto scritto, per trasformare il rapporto da tempo pieno in part-time. Si tratta di una trasformazione consensuale del rapporto di lavoro in part-time.

Il lavoratore può legittimamente rifiutare la richiesta del datore di lavoro di trasformazione del rapporto di lavoro e tale comportamento non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La legge non riconosce un diritto al lavoratore a tempo pieno di veder trasformato il proprio rapporto di lavoro in part-time, neanche in caso di programmate assunzioni di personale a tempo parziale da parte dell'azienda.

In quest'ultimo caso, è previsto solo che il datore di lavoro sia tenuto a dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Speciali diritti sono riconosciuti al lavoratore a tempo pieno affetto da patologia oncologica accertata: in questo caso gli è riconosciuto un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché di vedere ripristinato il rapporto a tempo pieno ove ne faccia richiesta (ipotesi introdotta dal D.Lgs. 276/2003).

CRITERI DI COMPUTO.

I lavoratori a tempo parziale sono computati, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti di legge e di contratto, ivi inclusa la disciplina prevista dal titolo III dello Statuto dei lavoratori, **in proporzione** all'orario effettivamente svolto: si considera, pertanto, anche il lavoro effettivamente prestato in misura eccedente rispetto all'orario previsto dal contratto individuale.

IL LAVORO SUPPLEMENTARE E IL LAVORO STRAORDINARIO.

Gli istituti del lavoro supplementare e del lavoro straordinario consentono alle parti del rapporto, fermi restando i vincoli di forma e di contenuto del rapporto, di variare l'orario di lavoro nella sua durata massima.

Il **lavoro supplementare**, pari alla differenza tra orario part-time, concordato tra le parti, e orario normale giornaliero, è legittimo nel part-time orizzontale, verticale e misto (in questi ultimi casi quando l'orario part-time è inferiore all'orario normale settimanale).

La regolamentazione del lavoro supplementare è rimessa alla *contrattazione collettiva* che può determinare il numero massimo delle ore supplementari effettuabili, le causali in base alle quali il datore di lavoro può richiederlo e le eventuali conseguenze in caso di superamento delle ore supplementari contrattualmente previste (maggiorazioni o riposi compensativi).

Per lo svolgimento del lavoro supplementare non è richiesto il consenso del lavoratore se il contratto collettivo prevede e disciplina la facoltà del datore di richiedere prestazioni supplementari. Se invece il contratto collettivo non prevede tale facoltà, è necessario il consenso del lavoratore, che può essere esplicito o per fatti concludenti.

Il **lavoro straordinario** è quello prestato oltre l'orario legale settimanale (40 ore). Per tale motivo nel part-time è possibile solo quando sia raggiunto il tempo pieno e quindi solo nel part-time verticale o misto. In tal caso si applicherà la disciplina del lavoro straordinario, valida per i lavoratori a tempo pieno.

STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

- **Clausole flessibili** (compatibili con tutte le tipologie di rapporti a tempo parziale): relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, si interviene sul *quando* si lavora (compatibili con tutte e tre le tipologie di contratto a tempo parziale).
- **Clausole elastiche** (compatibili con il rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto): relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, il datore può aumentare le ore di lavoro da svolgere o estendere il rapporto di lavoro per un periodo ulteriore senza che le ore in più valgano come straordinario (compatibili solo con il rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto).

L'introduzione delle clausole di flessibilità e di elasticità è rimessa all'**accordo individuale scritto** tra datore di lavoro e lavoratore, accordo che può essere anche contestuale alla stipulazione del contratto di lavoro.

È prevista per il lavoratore la facoltà di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato

Ai *contratti collettivi* è demandata la facoltà di stabilire le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa (art. 3, co. 8, D.Lgs. 61/2000).

Tuttavia, anche in assenza di disposizioni del contratto collettivo, ovvero indipendentemente dalle stesse, il datore, previo accordo col lavoratore, può apporre le suddette clausole al contratto part-time.

Il preavviso necessario nei confronti del lavoratore per introdurre tali clausole, fatta salva una diversa volontà delle parti, è di almeno **due giorni lavorativi**, salvo diverso termine concordato tra le parti.

Il D.Lgs. 276/2003 non permetteva la modifica dell'assenso a tale flessibilità del lavoratore. Il rigore di tale disposizione è stato parzialmente attenuato dalla legge 92/2012 che è intervenuta sotto un duplice aspetto:

- ha attribuito alla contrattazione collettiva il potere di preve-

dere condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili od elastiche;

- ha introdotto la facoltà di revocare il proprio consenso ai lavoratori che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12 bis dello stesso D.Lgs. 61/2000 o quelle previste dall'art. 10 della Legge 300/1970 (ossia coloro che siano affetti da patologie oncologiche e gli studenti).

I contratti atipici:

IL CONTRATTO A PROGETTO

di IRENE BEGA

Il contratto a progetto è disciplinato dagli artt.61-69 d.lgs. 276/2003 (così come aggiornato dalla L. 92/2012 e dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76).

Sono esclusi dall'applicazione della normativa:

- gli agenti e i rappresentanti di commercio;
- coloro che svolgono attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center "outbound";
- i lavoratori occasionali;
- coloro che svolgono le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

a) DEFINIZIONE E REQUISITI

Il lavoro a progetto è una forma di contratto autonomo molto prossima al lavoro subordinato (ma diversa da quest'ultimo), definito *lavoro parasubordinato*, implicante da un lato l'intenzione del datore di lavoro di reclutare del personale da adibire ad attività di collaborazione coordinata e continuativa e, dall'altro lato, la volontà del collaboratore di svolgere la propria attività con modalità diverse da quelle del lavoro subordinato.

L'unico sotto-tipo di lavoro parasubordinato ammesso dall'ordinamento, in seguito alle modifiche apportate dalla L. 92/2012, è proprio il lavoro a progetto, con la conseguenza che l'esistenza di un *progetto* diviene il requisito indispensabile ed imprescindibile per la validità e la legittimità del relativo contratto.

Per rientrare in tale tipo di contratto, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs 276/03, è necessario che sussistano i seguenti **requisiti**:

- le collaborazioni coordinate e continuative devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici;
- tali progetti specifici devono essere determinati dal committente;
- tali progetti specifici devono essere gestiti autonomamente dal collaboratore;
- il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa;
- il progetto non deve comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In altre parole, affinché un contratto possa dirsi *a progetto*, è necessario non solo che sussista un progetto, indicato nel contratto e gestito in modo autonomo dal lavoratore, ma altresì che sia rivolto al conseguimento di un risultato, estraneo rispetto all'oggetto sociale della società (datrice di lavoro), e che dunque non si concreti nel solo svolgimento di un'attività ripetitiva ed esecutiva.

b) LA FORMA

il contratto a progetto deve essere stipulato in **forma scritta** e deve contenere i seguenti elementi:

- l'indicazione della durata della prestazione di lavoro;
- la descrizione del progetto, di cui dovrà essere individuato il contenuto caratterizzante e il risultato finale che si intende conseguire;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.
- Inoltre, il contratto a progetto non può prevedere alcun periodo di prova.

c) IL COMPENSO.

il lavoratore a progetto ha diritto ad un compenso proporzionato alla qualità e alla quantità della prestazione, non inferiore ai minimi stabiliti per i collaboratori a progetto dalla contrattazione collettiva per ciascun settore di attività e, in ogni caso, sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alla mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

d) L'OBBLIGO DI FEDELTA' E DI RISERVATEZZA

il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con il/i committente/i né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

e) LE CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: GRAVIDANZA, MALATTIA E INFORTUNIO.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio sospendono il rapporto di lavoro del lavoratore a progetto senza alcun diritto ad un compenso. Vi è da precisare che solo in caso di gravidanza è prevista una proroga della durata del contratto per un periodo di 180 giorni.

In caso di malattia e infortunio, invece, il contratto si estingue alla scadenza (se previsto un termine di durata del contratto) e, in ogni caso, il committente (datore di lavoro) può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

f) CAUSE DI ESTINZIONE DEL CONTRATTO A PROGETTO.

Il contratto a progetto si estingue in caso di:

- realizzazione del progetto;
- scadenza del termine;
- recesso anticipato (rispetto alla scadenza prevista dal contratto a progetto o prima della realizzazione del progetto stesso) per *giusta causa*;
- recesso anticipato del committente in caso di *inidoneità professionale* del collaboratore tale da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- recesso anticipato del collaboratore, salvo preavviso, solo se tale possibilità è prevista nel contratto di lavoro.

g) CONSEGUENZE DERIVANTI DALLA VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA SUL CONTRATTO A PROGETTO.

L'art. 69 del d.lgs. 276/2003 sanziona i casi in cui il contratto a progetto non presenti i requisiti formali stabiliti dalla legge oppure mascheri un rapporto di lavoro subordinato.

In entrambe i casi la normativa prevede la trasformazione del rapporto di lavoro in subordinato a tempo indeterminato.

In particolare, per quel che concerne **la violazione dei requisiti formali** del contratto a progetto, tale articolo prevede che in caso di mancata individuazione di uno specifico progetto, i rapporti di collaborazione coordinata sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Qualora, poi, un **contratto a progetto mascheri un rapporto di lavoro subordinato**, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alle modalità di svolgimento dello stesso.

I contratti atipici:

IL CONTRATTO DI AGENZIA

di ROBERTO LAMA

Il contratto di agenzia - regolato dagli articoli 1742 e seguenti del codice civile e dalle disposizioni degli accordi economici collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali - dà vita ad un rapporto giuridico in cui una parte (l'agente) assume l'obbligo di promuovere, stabilmente e dietro retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata per conto e nell'interesse dell'altra (preponente).

Il rapporto di agenzia, dal punto di vista lavoristico, è riconducibile agli schemi del lavoro autonomo. L'agente, infatti, oltre ad assumere il rischio dell'inutilità dell'attività svolta, opera in completa autonomia, decidendo quindi secondo le proprie valutazioni, ad esempio, quanto tempo dedicare all'attività di promozione, alla scelta del percorso da seguire o all'individuazione dei clienti cui dedicare maggiori sforzi. Unico limite all'autonomia di cui l'agente gode per l'esecuzione della sua obbligazione è il rispetto delle istruzioni che gli vengono impartite dal preponente: istruzioni che, in ogni caso, concretandosi in indicazioni di massima sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, non sono in grado di pregiudicare la predetta autonomia dell'agente.

L'attività di promozione tesa alla conclusione di contratti tra terzo e preponente può essere svolta dall'agente sia in forma individuale che in forma societaria; ad ogni modo, per poter legittimamente svolgere attività di agente di commercio è necessario essere in possesso dei requisiti di cui alla L. n. 204/1985 e successive modificazioni. Peraltro, si deve evidenziare che il D.Lgs. n.59 del 26.03.2010 (in vigore dal 12.05.2012), con cui è stata data attuazione alla Direttiva

comunitaria 2006/123/CE (cd. "direttiva servizi"), al fine di semplificare l'accesso e l'esercizio dell'attività di agenzia, ha previsto, tra le altre cose:

- la soppressione del ruolo degli agenti di commercio (l'iscrizione in esso era precedentemente prevista dall'art. 2 L. n. 204/1985 come condizione obbligatoria legittimante dell'esercizio dell'attività di agente);
- la soggezione dell'inizio dell'attività di agente alla presentazione alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della SCIA (Segnalazione Certificata di Inizio Attività);
- l'iscrizione degli agenti di commercio nel RI (Registro delle Imprese).

Le attività tipicamente svolte dall'agente per l'adempimento della sua obbligazione sono, esemplificando, la ricerca nella zona assegnata dei potenziali contraenti, l'avvio e la conduzione delle trattative, la trasmissione al preponente delle pattuizioni raggiunte. Tra queste, non si può ritenere ricompresa la conclusione del contratto che resta, propriamente, un'attività del preponente.

Il contratto di agenzia deve risultare da atto scritto; ad esso può essere apposto un termine di durata, ma può anche essere stipulato a tempo indeterminato. Nel primo caso, e fino alla scadenza del termine, le parti possono recedere dal contratto solo qualora ricorra una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto; se il contratto è a tempo indeterminato, invece, le parti possono recedere a prescindere dalla causale, dando tuttavia un preavviso entro un termine prestabilito dalla legge o dagli accordi economici collettivi.

Ad ogni modo, al momento della cessazione del rapporto, qualora ricorrano le condizioni fissate dall'art. 1751 cod. civ. e dagli accordi economici collettivi, il preponente è tenuto a corrispondere all'agente un'indennità economica il cui importo è variabile.

L'agente assume il rischio che l'attività da lui posta in essere successivamente si riveli essere inutile per il preponente e, conseguentemente, improduttiva per lui medesimo. Si vuole cioè dire che il suo diritto alla retribuzione (che nel contratto di agenzia è propriamente detta provvigione e che si sostanzia in una percentuale sul valore dell'affare promosso) è condizionato all'effettiva conclusione del contratto tra terzo e preponente, la quale deve poter essere riconducibile direttamente al suo intervento. Da ciò deriva che l'agente non maturerà alcun diritto retributivo nel caso in cui il terzo e il

preponente, pur venuti in contatto grazie alla sua opera, decidano di non concludere il contratto. In tal caso, peraltro, egli è tenuto a sopportare tutte le spese sostenute per lo svolgimento della attività di promozione poi rivelatasi inutile (spese per il viaggio, per il vitto, per l'alloggio ecc. ecc.).

È poi possibile che le parti prevedano - attraverso un'apposita pattuizione denominata "star del credere" - una clausola di garanzia in forza della quale l'agente, nel caso in cui il terzo contraente non adempia l'obbligo dallo stesso assunto con la stipulazione del contratto, è tenuto a risarcire il preponente del danno da questo subito per effetto dell'inadempimento del terzo contraente. Si può ritenere che tale risarcimento abbia natura di penale, dovuta in considerazione del comportamento negligente dell'agente che ha procurato al preponente un contraente poi rivelatosi inadempiente. L'art. 1746 cod. civ. esclude che questa garanzia possa essere pattuita in via generale, dovendo invece riferirsi a singoli affari individuati volta per volta. In ogni caso, il risarcimento dovuto dall'agente non può essere di un ammontare più elevato della provvigione per quell'affare e, ad ogni modo, la pattuizione di tale clausola comporta il diritto dell'agente ad un apposito corrispettivo, ulteriore e distinto dalla provvigione.

Infine, le parti possono stipulare un patto con cui limitare l'attività promozionale dell'agente per il periodo successivo alla scadenza del rapporto di agenzia. E' questo il patto di non concorrenza ammesso dal legislatore purché di durata non superiore ai due anni. Per essere legittimo, inoltre, il patto di non concorrenza deve riguardare la medesima zona, clientela e genere di beni servizi per i quali era stato stipulato il contratto di agenzia e deve, altresì, prevedere la corresponsione all'agente di un'indennità tesa a ristorarlo del pattuito impedimento futuro allo svolgimento di un'attività per questi redditizia. In ragione di ciò, l'importo della suddetta indennità è commisurato alla durata e alla natura del contratto di agenzia nonché all'ammontare dell'indennità di fine rapporto di cui al 1751 cod. civ.

I contratti atipici:

LE COOPERATIVE DI LAVORO E I SOCI DI COOPERATIVA.

di LAURA CARBONERA

Le cooperative di produzione e lavoro sono imprese che svolgono una determinata attività economica, la cui peculiarità consiste nel perseguire lo scopo di **offrire occasioni di lavoro ai propri soci**, possibilmente a condizioni più vantaggiose di quelle che essi otterrebbero dal mercato (c.d. finalità mutualistica), con l'utilizzazione del lavoro dei soci, ai quali spetta il diritto alla partecipazione agli utili dell'impresa.

La regolamentazione della cooperativa di lavoro è affidata a più fonti: in particolare vanno ricordati gli artt. 251ss del c.c. e la L. 142/2001, poi modificata e integrata dalla L. 30/2003.

Esistono varie tipologie di cooperative, quali, ad esempio: cooperative di produzione e lavoro, cooperative agricole, cooperative edilizie di abitazione, cooperative della pesca, cooperative di consumo, cooperative di trasporto, cooperative sociali.

Quest'ultime, molto diffuse anche perché possono beneficiare di apposite agevolazioni, sono disciplinate dalla L. 381/1991 ed hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (di tipo A), oppure lo svolgimento di attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi) finalizzate all'inserimento al lavoro di persone svantaggiate (di tipo B).

LA DISCIPLINA DEL SOCIO LAVORATORE.

Per quanto riguarda la disciplina del socio lavoratore, la prima cosa da tener presente è che lo stesso instaura con la cooperativa due rapporti giuridici:

- un rapporto associativo;
- un rapporto di lavoro.

Non si tratta di due rapporti paritari: il rapporto associativo prevale su quello di lavoro che viene considerato meramente strumentale al vincolo di natura associativa (Min. Lav. circ. 10/2004).

Per quanto riguarda il rapporto associativo, i soci lavoratori sono “co-protagonisti” dell’andamento della società e ciò li differenzia da un normale rapporto di dipendenza da un’impresa con scopi di lucro. Hanno, infatti, i tipici poteri e doveri dello *status* di socio di cooperativa, ad esempio: potere gestionale mediante la partecipazione alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione, partecipazione al rischio d’impresa e obbligo di contribuire alla formazione del capitale sociale, obbligo di mettere a disposizione le proprie capacità professionali in relazione al tipo di attività svolta.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro instaurato con la cooperativa, esso può avere natura subordinata o autonoma (comprese le forme di collaborazione coordinata e continuativa non occasionale) nel rispetto delle condizioni fissate dal **regolamento interno** della cooperativa, approvato presso la DTL, documento che deve contenere la tipologia dei rapporti istituiti con i soci lavoratori, richiamando i contratti collettivi applicabili in caso di soci con rapporto di lavoro subordinato.

Quando il rapporto di lavoro ha **natura subordinata** dovrebbe applicarsi totalmente la relativa disciplina di cui al codice civile e alla legislazione sociale. Tuttavia, per salvaguardare la particolare posizione del socio lavoratore, l’applicazione degli istituti propri del lavoro subordinato è solo parziale, pertanto:

- si applicano tutte le disposizioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro e gli istituti quali il TFR e le ferie, ma il men-

zionato regolamento interno della cooperativa può stabilire deroghe peggiorative rispetto alle condizioni di lavoro spettanti in base alla disciplina legislativa, con l'unica eccezione dei trattamenti economici minimi;

- si applica lo Statuto dei Lavoratori ma l'esercizio dei diritti sindacali (Titolo III Stat. Lav.) deve avvenire con le modalità individuate in sede di appositi accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- le società cooperative sono tenute a corrispondere un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale di settore o della categoria affine.

Ai soci che instaurino un rapporto di lavoro **non subordinato** si applica la tutela antinfortunistica (D. L.gs. 81/2008) e lo Statuto dei Lavoratori, limitatamente agli artt. 1, 8, 14 e 15 sempre che tali norme siano compatibili con le specifiche modalità della prestazione lavorativa. Essi hanno, inoltre, diritto a compensi non inferiori a quelli "medi in uso".

IL TRATTAMENTO ECONOMICO.

Il trattamento economico dei soci lavoratori è costituito da un minimo, calcolato in modo diverso a seconda della tipologia di rapporto di lavoro instaurato tra le parti (socio lavoratore con rapporto di lavoro subordinato o con rapporto diverso da quello subordinato), e da eventuali compensi ulteriori, che possono essere deliberati dall'assemblea.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Il principio di preminenza del rapporto associativo su quello di lavoro, cui è informata l'intera L. 142/2001, appare evidente se si guardano le disposizioni che regolano le cause e le conseguenze del rapporto di lavoro. In specie:

- se si ha *recesso o esclusione* del socio di cooperativa (delibera-

ti nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con le disposizioni del codice civile di cui agli artt. 2526 e 2527 c.c.), si estingue anche il rapporto di lavoro, sia esso di natura subordinata o autonoma. In tal caso la tutela dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (tra cui il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di illegittimità del licenziamento) non trova applicazione; tuttavia, il giudice potrà applicare le sanzioni proprie del regime di stabilità obbligatoria (quelle previste per i licenziamenti illegittimi nel caso in cui non si applichi l'art. 18 S. L.), ossia condannare la società al risarcimento del danno. L'unico rimedio per il socio escluso, sussistendone i presupposti, è quello di ottenere l'annullamento della delibera di esclusione. L'annullamento della delibera comporta il ripristino della situazione precedente all'illegittima estromissione dal rapporto societario con conseguente ricostruzione dell'ulteriore rapporto di lavoro;

- se si estingue il rapporto di lavoro con il socio, il rapporto associativo non decade automaticamente. In tal caso le garanzie di cui all'art. 18 St. Lav., per le ipotesi di illegittimità del licenziamento, trovano invece applicazione.

IL GIUDICE COMPETENTE PER LE CONTROVERSIE.

Le controversie inerenti al **solo** rapporto di lavoro sono di competenza del Giudice del Lavoro (art. 409, co. 3, c.p.c.; Cass. 18 gennaio 2005 n. 850; Trib. Bologna 7 luglio 2010).

Si applica, invece, il rito ordinario alle controversie tra socio e cooperativa relative al rapporto associativo e alla "prestazione mutualistica", vale a dire quelle prestazioni che la società cooperativa assicura ai suoi soci in termini più vantaggiosi rispetto a terzi. La disposizione è da intendersi in senso rigido e con impossibilità di estensione alle controversie riguardanti i diritti sostanziali e previdenziali del lavoratore (art. 5, co. 2, L. 142/2001; Ord. Cass. 18 gennaio 2005, n. 850).

È importante rilevare che, nei casi in cui il lavoratore sia stato licenziato in conseguenza ad una delibera di esclusione dalla compagine sociale, la competenza spetta al c.d. Tribunale delle Imprese ed assorbe, secondo l'interpretazione che ne danno alcu-

ni Tribunali, la competenza a conoscere e decidere sul licenziamento. Quest'estensione della competenza del Tribunale delle Imprese comporta un cospicuo aggravio dei costi per il lavoratore-attore e un allungamento dei tempi processuali, venendo a costituire un trattamento differenziato (e peggiorativo) del socio lavoratore di cooperativa rispetto agli altri lavoratori subordinati. Altri Tribunali, conformemente a quest'esigenza di parità di trattamento, ritengono competente il Giudice del Lavoro.

I contratti di lavoro atipici.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

di FRANCESCA CAMPINI

DEFINIZIONE

Con la somministrazione di manodopera (artt. 20 - 28 d.lgs. 276/03) un soggetto qualificato (“**Fornitore**”, o più comunemente “**Agenzia**”) fornisce del personale ad un altro soggetto (“**Utilizzatore**”). I lavoratori somministrati svolgono così la propria prestazione lavorativa all’interno dell’organizzazione dell’Utilizzatore ma sono formalmente dipendenti del Fornitore. Nella somministrazione si realizza, quindi, una moltiplicazione dei soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro, perché ai classici datore di lavoro e lavoratore si aggiunge l’Utilizzatore. I tre soggetti coinvolti sono tra loro obbligati mediante due contratti diversi:

- un contratto di somministrazione stipulato tra l’Utilizzatore e il Fornitore;
- un contratto di lavoro stipulato tra il Fornitore ed il lavoratore.

Entrambi i contratti possono essere stipulati a tempo indeterminato o a tempo determinato.

AMBITO DI APPLICAZIONE

a) SOGGETTI INTERESSATI

I soggetti a cui è riservata l'attività di fornitura di manodopera sono le Agenzie. Le Agenzie devono essere fornite di apposita autorizzazione del Ministero del Lavoro, presso cui è istituito un apposito albo. Ai fini dell'iscrizione a tale albo, le Agenzie devono essere possedere specifici requisiti che ne attestino la solidità economica, giuridica ed organizzativa.

L'Utilizzatore può essere qualunque soggetto, anche non imprenditore. A titolo esemplificativo, quindi, può trattarsi di una società, un piccolo imprenditore, un'associazione o anche la Pubblica Amministrazione.

I lavoratori somministrati andranno inquadrati nel livello contrattuale previsto dal CCNL di riferimento, in base alle mansioni svolte. Le mansioni che possono essere svolte da un lavoratore somministrato sono quelle proprie dei più diversi livelli di qualificazione professionale (dirigenziali, specializzate o comuni).

b) DIVIETI

A pena di sanzione amministrativa, è vietato ricorrere alla somministrazione di manodopera nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, nelle unità produttive interessate, nei sei mesi precedenti, da licenziamenti collettivi (e a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, o sia concluso con lavoratori in mobilità per una durata non superiore ai 12 mesi oppure abbia una durata iniziale non superiore ai tre mesi) o da trattamenti di integrazione salariale.
- Per le imprese utilizzatrici che non hanno provveduto alla valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. 81/08 in materia di sicurezza sul lavoro.

C) LIMITI

I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi fissano il numero massimo lavoratori somministrati (in percentuale rispetto alla totalità dei lavoratori) che possono essere impiegati in azienda.

CARATTERISTICHE

a) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione è stipulato tra l'Utilizzatore e il Fornitore, e ad esso non partecipa il lavoratore. Attraverso tale contratto l'Utilizzatore riceve la prestazione lavorativa dietro pagamento di un corrispettivo in denaro comprendente il pagamento della retribuzione e dei contributi dei lavoratori somministrati nonché del compenso, in favore del Fornitore, per l'attività di ricerca, formazione e gestione burocratica dei lavoratori.

Il contratto di somministrazione deve rispettare i seguenti requisiti formali:

- Forma scritta a pena di nullità;
- Contenuti essenziali (tra cui: numero dei lavoratori da somministrare; casi e ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo nel caso di somministrazione a termine; la data di inizio e la durata prevista; le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento; il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative; l'assunzione da parte dell'Agenzia somministratrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali; l'assunzione dell'obbligo dell'Utilizzatore di rimborsare al Fornitore gli oneri retributivi e previdenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro, ecc).

Se l'Agenzia e l'Utilizzatore si accordassero nel senso di non ritenere obbligato l'Utilizzatore ad assumere il lavoratore qualora ci fosse un vizio nel contratto, tale clausola sarebbe nulla (a meno che non preveda il riconoscimento di un'adeguata indennità in capo al lavoratore). Il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato o

indeterminato (c.d. *staff leasing*). Entrambe le tipologie di contratto sono soggette a vincoli legali a garanzia del lavoratore. Più in particolare:

- anche nel contratto di somministrazione a tempo determinato, come nel contratto di lavoro a termine, non è più necessario indicare le ragioni che ne giustificano la durata limitata. Si può, pertanto, stipulare un contratto di somministrazione a tempo determinato c.d. “acausale”, al fine dichiarato di incentivarne l’uso nella realtà economica;
- per quanto riguarda lo *staff leasing*, invece, la legge elenca le ipotesi (non tassative, visto che altre ipotesi possono essere previste dalla contrattazione collettiva) in cui è possibile ricorrere ad esso. A titolo esemplificativo, è ammesso lo *staff leasing* per servizi di consulenza ed assistenza nel settore informatico, per servizi di pulizia, per servizi di trasporto di persone o merci, per la gestione di biblioteche, parchi, musei, attività di marketing, gestione di call-center ecc.

SANZIONI CIVILISTICHE CONNESSE A VIZI NEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di lavoro, in presenza di alcuni vizi del contratto di somministrazione, si converte in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato direttamente in capo all’Utilizzatore, che diventa a pieno titolo il datore di lavoro. Questa conseguenza sanzionatoria, in particolare, si verifica:

- in mancanza di forma scritta;
- in mancanza delle ragioni giustificatrici del contratto di somministrazione a tempo determinato o al di fuori delle ipotesi che legittimano il ricorso allo *staff leasing*;
- nei casi vietati dalla legge;
- in carenza di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro;
- in mancanza dell’indicazione degli estremi dell’autorizzazione ministeriale;
- in caso di somministrazione fraudolenta (avente, cioè la finalità specifica di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore).

b) CONTRATTO DI LAVORO E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro intercorre tra il lavoratore e il Fornitore. La legge non fornisce una disciplina specifica per questo contratto di

lavoro, quindi si ritiene che sia possibile ricorrere a qualsiasi tipologia contrattuale (contratto di lavoro a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, apprendistato, *job on call* ecc.) e qualsiasi modulazione dell'orario (sia *full time* che *part time*).

In particolare:

- Contratto di lavoro a termine: segue la disciplina di ogni contratto a termine. È prorogabile col consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi previsti dal contratto collettivo che viene applicato dal Fornitore.
- Contratto di lavoro a tempo indeterminato: il lavoratore ha diritto, nei periodi in cui non lavora ma resta a disposizione, ad un'**indennità di disponibilità**, di norma più bassa dello stipendio. Tale indennità, corrisposta dal Fornitore, non può essere inferiore a 350 euro ed è divisibile per quote orarie.

Il potere di licenziare spetta al Fornitore, e segue la disciplina ordinaria, variando quindi a seconda della durata determinata/indeterminata del rapporto.

Dal momento che il formale datore di lavoro resta il Fornitore, è in capo a questo che restano gli obblighi retributivi e contributivi, nonché l'esercizio dei poteri datoriali. Si tratta, però, di una titolarità soltanto formale visto che:

- dal punto di vista degli **obblighi retributivi, contributivi, previdenziali e assistenziali**, l'Utilizzatore è tenuto a rimborsare al Fornitore i costi dei lavoratori;
- dal punto di vista dei poteri datoriali, il **potere direttivo e quello di controllo** sono in capo all'Utilizzatore, dal momento che si tratta di poteri che devono essere necessariamente esercitati da chi si trova in diretto contatto col lavoratore presso il luogo dove esercita la prestazione lavorativa. Il **potere disciplinare** resta in capo al Fornitore: l'Utilizzatore ha soltanto l'obbligo di comunicare tempestivamente al Fornitore i fatti che potrebbero costituire un'infrazione disciplinare.

Per quanto riguarda il c.d. *jus variandi*, ovvero il potere di modificare le mansioni del lavoratore, esso viene esercitato, nei limiti in cui ciò può avvenire all'interno del rapporto di lavoro subordinato (e quindi, ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore non può essere adibito a mansioni inferiori) dall'Utilizzatore purché ne dia immediata comunicazione al Somministratore. Nel caso in cui tale comunica-

zione non avvenga, all'Utilizzatore spetta il pagamento delle differenze retributive e l'eventuale risarcimento del danno.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

La legge dispone (art. 23) che il lavoratore somministrato ha diritto ad un trattamento economico (es. retribuzione) e normativo (es. godimento dei diritti sindacali) complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'Utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Il fatto che la legge si riferisca ad una valutazione "complessiva", fa sì che possano esserci delle differenze su singoli aspetti (per es. su una singola voce retributiva).

Lavoro e formazione

Lavoro e formazione

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

di GIULIA NEGRI

Il contratto di apprendistato rappresenta storicamente lo strumento più diffuso nel nostro ordinamento per coordinare le esigenze di formazione e di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Ad esso si è poi aggiunto, in tempi più recenti, lo *stage* (o tirocinio formativo e di orientamento), che però si distingue in molti aspetti dal contratto di apprendistato, in primo luogo in quanto (a differenza di quest'ultimo) non è considerato un contratto di lavoro ma solo un mezzo per consentire ai giovani di fare le prime esperienze nel mondo del lavoro.

Il contratto di apprendistato, invece, si distingue proprio per il fatto di essere un vero e proprio contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani - e per questo è definito come contratto "**a causa mista**", sia lavorativa che formativa: in capo al datore di lavoro sorge, accanto all'obbligo retributivo, l'obbligo di impartire all'apprendista l'insegnamento professionale necessario al conseguimento della specializzazione professionale, al quale corrisponde un diritto del lavoratore ad apprendere attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Esso presenta una serie di **vantaggi** sia per il datore di lavoro (in quanto gli fornisce la possibilità di formare direttamente le figure professionali di cui ha specificamente bisogno, secondo le esigenze dell'attività imprenditoriale concretamente svolta, nonché di usufruire di un regime agevolato dal punto di vista retributivo e

contributivo e di gestione flessibile del rapporto) sia per i neo assunti (in quanto, oltre alla retribuzione e ai versamenti previdenziali connessi a un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, sono destinatari altresì di un percorso formativo che permette loro di ottenere una qualificazione professionale ufficiale).

LE FONTI NORMATIVE

Già nel **Codice Civile**, agli articoli 2130 - 2134, si trova una prima, scarna trattazione dell'istituto (seppure venga qui ancora definito " tirocinio"), successivamente arricchita dalla L. n. 25/1955. Negli anni successivi si sono succeduti diversi interventi da parte del legislatore, il più rilevante dei quali - in quanto ha completamente rivisto la disciplina dell'apprendistato - era contenuto nel D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (la c.d. **Legge Biagi**), agli articoli 47 - 53: qui, per la prima volta, si prevedono tre diverse tipologie di apprendistato, che si distinguono tra loro in base al sistema di istruzione e al sistema di qualificazione professionale. Tale tripartizione è stata mantenuta, come si vedrà, anche nelle riforme successive.

Tuttavia, le norme che oggi disciplinano il contratto di apprendistato sono contenute nel **D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167**, il cosiddetto "**Testo Unico dell'apprendistato**", che ha semplificato e riunito in un unico corpo normativo (composto da soli sette articoli) la stratificazione legislativa esistente sul tema, abrogando espressamente tutta la precedente disciplina.

Da ultimo, anche la **Legge n. 92/2012** (c.d. "Legge Fornero"), il **Decreto Legge n. 76/2013**, convertito in L. 99/2013, nonché il **Decreto Legge n. 34/2014** convertito in L. 78/2014 sono intervenuti sulla disciplina relativa al contratto di apprendistato.

Oltre a quanto previsto in generale dal Testo Unico, poi, bisogna sempre verificare le disposizioni integrative in materia di apprendistato contenute nei **contratti collettivi nazionali** e nella **legislazione** di livello **regionale** (a quest'ultima, in particolare, è stata demandata la regolamentazione dei profili specificamente attenenti all'erogazione di contenuti formativi).

LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

- **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale** (art. 3 T.U. sull'apprendistato):
 - » *destinatari*: soggetti che abbiano 15 anni compiuti, fino al compimento dei 25 anni di età, in tutti i settori di attività, al fine di conseguire una qualifica o un diploma professionale o anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
 - » *durata*: determinata in base alla qualifica o al diploma da conseguire, in ogni caso non può durare più di 3 anni (o 4 nel caso di diploma quadriennale regionale).
- **Apprendistato professionalizzante** (o contratto di mestiere, art. 4 T.U. sull'apprendistato)
 - » *destinatari*: in generale soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni di età, ma se già in possesso di una qualifica professionale anche a partire dai 17 anni, in tutti i settori di attività, al fine di conseguire una determinata qualifica professionale "a fini contrattuali";
 - » *durata*: variabile a seconda dell'età dell'apprendista e della qualifica professionale da conseguire, è stabilita dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi di settore, in ogni caso non può superare i 3 anni complessivi (salvo nel caso delle qualifiche professionali del settore artigiano, per il cui perseguimento l'apprendistato può durare fino a 5 anni).
- **Apprendistato di alta formazione e di ricerca** (art. 5 T.U. sull'apprendistato)
 - » *destinatari*: soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni di età (ma, come per il caso dell'apprendistato professionalizzante, nel caso di giovani già in possesso di una qualifica professionale può iniziare anche a 17 anni), in tutti i settori di attività, al fine di conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore o titoli di studio di livello universitario e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, oppure per la specializzazione tecnica superiore, per svolgere attività di ricerca, per effettuare il praticantato per l'accesso agli ordini professionali o per svolgere un'esperienza professionale;
 - » *durata*: la regolamentazione specifica è rinviata alle Regioni, in accordo con altri Enti, tra i quali le associazioni territoriali dei datori o dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale, le università, etc.

Oltre alle tipologie appena descritte, vi è anche l'**apprendistato per la riqualificazione professionale** (previsto dall'art. 7, comma 4, T.U. sull'apprendistato) che, pur non costituendo a pieno titolo una quarta categoria di apprendistato, presenta delle caratteristiche a sé stanti: è destinato a coloro che hanno perso il posto di lavoro (lavoratori in mobilità), senza alcun requisito anagrafico, ed è finalizzato alla qualificazione o riqualificazione professionale di tali soggetti svantaggiati.

LA DISCIPLINA GENERALE COMUNE

Al di là delle caratteristiche peculiari che connotano ognuna delle tipologie di apprendistato indicate, vi sono alcune regole che valgono in generale e che sono previste dall'art. 2 del T.U.

Le principali di esse sono, in sintesi:

- la **forma scritta** del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo (sebbene “in forma sintetica”), quest'ultimo da definirsi entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto;
- la **durata minima del contratto** non inferiore a 6 mesi, salvo le eccezioni previste per le attività stagionali;
- il divieto di retribuzione a cottimo;
- la possibilità di inquadrare l'apprendista in una categoria **sino a due livelli inferiori** rispetto a quella corrispondente alla qualifica da conseguire con corrispondente riduzione della retribuzione;
- la presenza di un **tutore** o referente **aziendale**;
- la possibilità del riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del perseguimento degli studi;
- la registrazione della qualifica professionale ai fini contrattuali 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 rapporto superiore a trenta giorni;
- la possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza, ad opera della contrattazione collettiva nazionale;
- il **divieto per le parti di recedere** dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa e giustificato motivo;

- la possibilità per le parti di **recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione** ai sensi del disposto dell'art. 2118 c.c., che se non esercitata consente la prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- l'applicazione di alcune forme di **previdenza e assistenza sociale** obbligatoria agli apprendisti, compresa da ultimo l'ASPI;
- la fissazione del **numero massimo complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite contratto di somministrazione di lavoro;
- l'obbligo, per gli imprenditori con più di 50 dipendenti, di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il 20% degli apprendisti assunti, altrimenti non si possono assumere altri apprendisti. Dal computo sono esclusi i contratti di apprendistato cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni e per giusta causa.
- **l'esclusione** della possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con **contratto di somministrazione a tempo determinato**.

LA FORMAZIONE

Il contenuto formativo, la cui esatta definizione è rimandata - in misura diversa a seconda della singola categoria di apprendistato - alle Regioni e alla contrattazione collettiva, costituisce il tratto caratterizzante del contratto di apprendistato; perciò, se il datore di lavoro non fa svolgere in concreto alcuna attività di formazione ai propri apprendisti, la legge stabilisce che:

- il rapporto intercorso tra le parti si considera come un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- dovranno essere corrisposte al lavoratore le differenze tra la retribuzione e la contribuzione versate e quelle dovute per il livello contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto al termine del periodo di formazione (se di fatto già raggiunto dall'apprendista, in quanto fin dall'inizio del rapporto in possesso delle corrispondenti capacità professionali);
- dovranno essere restituiti, maggiorati, i benefici contributivi.

Lavoro e formazione

STAGE - TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO

di JESSICA BATTALIA

Lo *stage* (o tirocinio formativo e di orientamento) è uno strumento formativo e di primo inserimento nel mondo lavorativo destinato ai giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico.

Per la sua finalità formativa lo *stage* non si configura come un rapporto di lavoro, nonostante vi sia nei fatti lo svolgimento di attività lavorativa.

Di conseguenza, allo *stage* non si applicano né le norme previste per il lavoro subordinato né quelle in materia di lavoro autonomo.

Il tirocinio può essere utilizzato solo per quelle attività lavorative che presuppongono una formazione professionale e non per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ferie) o per far fronte a picchi di attività o a temporanee esigenze d'organico.

La disciplina dello *stage* è affidata alla regolamentazione delle Regioni, sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida sancite dalla Conferenza Stato-Regioni, in attuazione della l. n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero). In assenza di specifiche disposizioni regionali, continua ad applicarsi la normativa in materia di cui all'art. 18, l. n. 196/1997, nonché al D.M. n.142/1998.

Lo *stage* vede coinvolti tre soggetti: il tirocinante, il promotore e l'ospitante.

- I tirocinanti: giovani che abbiano assolto l'obbligo scolastico (neo-diplomati, neo-laureati) ma anche disoccupati/inoccupati, disabili e svantaggiati.
- Il promotore: il soggetto - pubblico o privato - che mette in contatto l'aspirante stagista con il datore di lavoro-ospitante (es. servizi e agenzie per l'impiego, università, istituti scolastici); i promotori garantiscono la genuinità dello *stage* e devono quindi essere autorizzati e predeterminati dalla normativa nazionale e regionale.
- L'ospitante: il datore di lavoro - pubblico o privato - che consente il concreto svolgimento dello *stage*. Per poter attivare un tirocinio l'ospitante deve rispettare precisi requisiti numerici, essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non avere irrogato licenziamenti (fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo) nei 12 mesi precedenti il tirocinio, né avere in corso procedure di cassa integrazione (CIG) straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa.

Si evidenzia inoltre che il datore di lavoro-ospitante non può realizzare più di un tirocinio con lo stesso tirocinante.

I rapporti fra le parti sono regolati da una convenzione. La convenzione viene stipulata fra promotore e ospitante ma deve essere conosciuta e sottoscritta anche dal tirocinante. Nella convenzione sono indicati gli elementi fondamentali del tirocinio:

- la durata dello *stage*, che varia in base ai destinatari e alla Regione;
- i due *tutor* del tirocinante (uno da parte del promotore, uno da parte dell'ospitante);
- il rimborso spese, il cui importo minimo è indicato dalla normativa regionale applicabile, fermo il fatto che le Linee Guida hanno ritenuto congrua un'indennità di partecipazione pari a Euro 300,00 lordi mensili;
- i diritti e gli obblighi delle parti coinvolte: in particolare, l'obbligo assicurativo a carico del promotore (INAIL e responsabilità civile contro terzi).

Alla convenzione deve essere allegato il progetto formativo e di orientamento (sulla base dei modelli definiti dalle Regioni) in cui vengono descritti l'oggetto dello *stage* e le relative modalità di svolgimento.

È bene infine ricordare che per i tirocini curriculari, ossia quelli svolti nell'ambito di un percorso definito di studi, sono previste specifiche disposizioni a livello sia nazionale che regionale.

Lavoro e formazione.

PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO CONGEDI FORMATIVI

di JESSICA BATTALIA

In ottemperanza all'art. 34 Cost., che tutela il diritto allo studio, ai lavoratori dipendenti sono riconosciuti una serie di permessi, di agevolazioni e di congedi per motivi di studio e/o di formazione. La normativa che disciplina i permessi per motivi di studio e i congedi formativi è delineata dall'art. 10 l. n. 300/1970, dall'art. 13 l. n. 845/1978 e dagli artt. 5 e 6 l. n. 53/2000.

Tuttavia, le disposizioni fornite dalla legge devono essere integrate con le previsioni contenute nei contratti collettivi di settore. Occorre, pertanto, verificare quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al proprio rapporto di lavoro.

PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO

I permessi per studio sono destinati ai lavoratori dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

In particolare, la definizione del monte ore retribuite (generalmente 150 ore nel triennio), del numero di lavoratori che possono contemporaneamente godere dei permessi nella stessa azienda, delle modalità e dei limiti di fruizione degli stessi permessi è affidata alla

contrattazione collettiva di settore. I contratti collettivi possono altresì prevedere ulteriori permessi lavorativi per motivi di studio retribuiti e non retribuiti.

A tal proposito, si riportano di seguito gli elementi fondamentali della disciplina prevista da alcuni fra i principali contratti collettivi di settore.

CCNL	Corsi	Permessi per esami	Numero dipendenti	Monte ore aziendale
Chimici	150 ore retribuite <i>pro-capite</i> / triennio	- giorni d'esame retribuiti - ulteriori permessi differenziati fra università e scuole superiori/ professionali	- 3% totale dipendenti addetti al turno	150ore x 1/10 dipendenti
Metalmec- canico		- giorni d'esame retribuiti + 2 giorni precedenti l'esame (per universitari) - 120 ore non retribuite/anno	-2% totale dipendenti	7ore x 3 x numero dipendenti
Terziario		40 ore retribuite/ anno	- 2% dipendenti nell'unità produttiva - Aziende 30-49 dipendenti: 1 dipendente	150ore x 1/10 dipendenti
Turismo		giorni d'esame retribuiti	- 2% dipendenti nell'unità produttiva	150ore x 1/10 dipendenti
Autotra- sporto merci e Logistica	200 ore retribuite <i>pro-capite</i> / triennio	- giorni d'esame retribuiti - 30 ore retribuite/anno	5% dipendenti nell'unità produttiva	

Per ottenere i permessi di studio, il lavoratore interessato deve presentare una domanda scritta secondo le modalità e le tempistiche indicate nel contratto collettivo di settore applicabile nonché, se

richiesto dal datore di lavoro, certificare la propria iscrizione e frequenza ai corsi.

Ai sensi dell'art. 10, legge n. 300/1970, inoltre, i lavoratori studenti hanno diritto a una serie di agevolazioni e in particolare:

- a lavorare in turni di lavoro che facilitino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami;
- a essere esenti dall'obbligo di prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali;
- a usufruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove di esame: la concessione di tali permessi è indipendente sia dalla collocazione oraria dell'esame che dall'esito dello stesso.

CONGEDI FORMATIVI

I lavoratori dipendenti che vantino almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro (privato o pubblico), possono usufruire di congedi formativi, ossia di periodi di sospensione del rapporto di lavoro finalizzati a concludere la scuola dell'obbligo, o a conseguire il titolo di studio di secondo grado, il diploma universitario o di laurea, o ancora a partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro (art. 5, legge n. 53/2000).

La richiesta di congedo deve pervenire al datore di lavoro con un preavviso di almeno 30 giorni e può essere effettuata per un periodo massimo di 11 mesi (continuativi o frazionati), nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il proprio posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione né matura la relativa anzianità di servizio.

Anche in questo caso sono i contratti collettivi a stabilire le modalità e i termini del preavviso per la proposizione della domanda, le ipotesi di differimento o di diniego da parte del datore di lavoro all'esercizio di tale facoltà, le modalità di fruizione del congedo e le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene.

Diversi dai congedi formativi sono i congedi per la formazione continua previsti dall'art. 6, legge n. 53/2000 e destinati ai lavoratori che intendano - per scelta personale o su decisione aziendale - seguire corsi di formazione professionale.

Il lavoro saltuario

Il lavoro saltuario

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE (LAVORO A CHIAMATA)

di RICCARDO BONATO

Attraverso questo tipo di contratto la flessibilità del rapporto è massima: il lavoratore mette a disposizione la sua attività lavorativa e rimane in attesa di una eventuale chiamata in servizio del datore di lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente si suddivide in tre tipologie.

- **Il contratto con obbligo di rispondere alla chiamata:** È caratterizzato dal fatto che il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità per i periodi di inattività (periodi tra una chiamata e l'altra), la cui misura verrà determinata dalla contrattazione collettiva (o, in mancanza, da un decreto ministeriale). Qualora il lavoratore rifiutasse ingiustificatamente di rispondere ad una chiamata, potrà vedersi risolvere il contratto e (oltre a dover restituire l'indennità di disponibilità eventualmente percepita) dovrà risarcire il danno nella misura determinata dal contratto individuale di lavoro.
- **Contratto senza obbligo di rispondere alla chiamata:** Caratterizzato dal fatto che il lavoratore non si obbliga a rispondere alla chiamata e nessuna indennità gli è dovuta per i periodi di inattività.
- **Contratto a chiamata limitato a particolari periodi dell'anno:** Con questo contratto il lavoratore dà disponibilità all'impiego in particolari periodi dell'anno (week-end, vacanze natalizie, pasquali o estive) e non percepisce

l'indennità di disponibilità. In caso di ingiustificata mancata risposta del lavoratore alla chiamata in servizio, è previsto il recesso del contratto senza alcun risarcimento del danno.

In tutti i casi, secondo l'art. 34 D.Lgs. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso in due ipotesi:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente determinate dalla contrattazione collettiva, ovvero per specifici periodi di tempo nell'arco della settimana, del mese, dell'anno (terza tipologia descritta);
- in ogni caso, per l'impiego di soggetti con più di 55 anni di età, ovvero con meno di 24 anni di età (il requisito anagrafico si perde allo scattare del 25 anno).

DIVIETI

E' vietata l'assunzione di lavoratori con questa tipologia di contratto per sostituire lavoratori in sciopero o per posizioni lavorative precedentemente coperte da dipendenti licenziati con una procedura di licenziamento collettivo negli ultimi 6 mesi.

Va, infine, segnalato un recente intervento normativo che ha introdotto una significativa limitazione all'utilizzo di questa tipologia di contratto. In particolare, il D.L. 76/2013 (c.d. Pacchetto Lavoro), con l'inserimento del comma 2 bis all'art. 34 D.Lgs. 276/2003, ha stabilito che il ricorso al contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo massimo di quattrocento giornate di lavoro effettivo nell'arco di tre anni. In caso di superamento di questo periodo, la legge prevede che il rapporto si trasformi in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro deve dare comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro, sia del contratto intermittente stipulato, che delle singole prestazioni del lavoratore. Tale comunicazione deve essere effettuata in un momento temporalmente antecedente all'inizio dell'attività lavorativa e può essere fatta via sms, fax, o e-mail.

Il lavoratore sarà retribuito in proporzione alla quantità delle ore di lavoro prestate e alle mansioni svolte, con una retribuzione oraria minima pari a quella stabilita dai contratti collettivi per i lavoratori di pari livello.

I PERIODI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ TRA UNA CHIAMATA E L'ALTRA

L'art. 38, comma 3, del D.Lgs 276/2003, viene fissato un curioso "principio di non discriminazione" per i lavoratori intermittenti, pertanto, essi non sono titolari di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati nei periodi di sospensione.

Questo significa che malattia, maternità e infortuni non vengono riconosciuti in tali periodi.

Il lavoro saltuario

IL CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE

di GIULIA LEONI

Per **contratto di lavoro occasionale** si intende un rapporto di lavoro di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, il cui compenso complessivo non sia superiore a 5.000 euro (D.Lgs. 276/03, art. 61). Per capire meglio le caratteristiche del contratto di lavoro occasionale occorre sottolineare ciò che lo differenzia dalla collaborazione a progetto:

- l'assenza del coordinamento con l'attività del committente;
- la mancanza dell'inserimento nell'organizzazione aziendale;
- il carattere episodico dell'attività;
- la completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione.

Non è necessaria l'apertura di una partita IVA e nemmeno l'iscrizione ad un albo professionale: è sufficiente che il collaboratore presenti al datore di lavoro una ricevuta per prestazione occasionale. Dal punto di vista contributivo, l'iscrizione alla Gestione Separata INPS dei collaboratori è obbligatoria soltanto per redditi imponibili superiori a 5.000 euro: i collaboratori occasionali, quindi, sono esentati dall'obbligo di versare i contributi.

Il D.lgs 276/2003 ha introdotto anche il **lavoro occasionale accessorio**, definendo così tutte le attività di natura occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a

compensi superiori ai 5.000 euro nel corso dell'anno solare, facendo riferimento a quelle attività che vengono prestate in via saltuaria e si pongono in posizione ausiliaria rispetto a una situazione principale.

Se il committente è un imprenditore commerciale o un professionista, il compenso percepito non può superare i 2.000 euro per ogni singolo committente.

La disciplina dettata nel 2003 ha però negli anni subito forti cambiamenti, fino ad arrivare all'eliminazione dei requisiti oggettivi e soggettivi che limitavano il campo di applicazione; infatti la normativa ad oggi esistente è applicabile a tutti i settori produttivi, a qualunque committente e a qualunque lavoratore.

L'unico parametro da considerare per la legittimità del ricorso al lavoro accessorio è il rispetto del limite economico.

Colui che offre prestazioni di lavoro accessorio deve comunicarlo al Servizio per l'Impiego competente o alle Agenzie per il Lavoro accreditate.

A sua volta, il privato o l'ente che ha intenzione di assumere lavoratori con questo tipo di contratto, acquisterà presso le rivendite autorizzate (di solito presso l'Inps) i cosiddetti "buoni lavoro", che consegnerà al lavoratore come retribuzione.

Il lavoratore potrà ritirare il compenso consegnando i buoni (voucher) a sportelli autorizzati e ricevendo, per ogni buono presentato 7,50 euro netti, cioè 10,00 euro meno il 25% che comprende i contributi alla Gestione Separata Inps (13%), i contributi all'INAIL (7%) e la percentuale per la gestione del servizio (5%).

Problematiche diffuse

Problematiche diffuse

LA TUTELA DELLA MATERNITÀ

di ROBERTO LAMA

La maternità della donna lavoratrice è un evento che giustifica l'applicazione di una serie di tutele, specificamente previste dal legislatore in attuazione del disposto di cui all'art. 37 comma 1 della Costituzione secondo cui: *"la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"*.

La *ratio* sottostante la previsione di questi strumenti di tutela è duplice e si può individuare sia nella necessità di salvaguardare la salute della lavoratrice e del nascituro, a fronte di un evento, quale la maternità, potenzialmente pericoloso per entrambi, sia nella necessità di scongiurare che la maternità, determinando una temporanea riduzione della produttività della lavoratrice, provochi la cessazione definitiva del rapporto di lavoro di cui quest'ultima è parte.

Ciò che traspare da un'analisi del D. Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità) è che la lavoratrice madre gode di un diverso livello di tutela la cui maggiore o minore intensità è correlata alla tipologia di rapporto lavorativo in essere. E' possibile infatti rilevare che gli istituti normativi posti a protezione della maternità sono stati principalmente previsti con riferimento alla lavoratrice subordinata a tempo indeterminato.

Ad ogni modo, le tutele previste nel T.U. si concretano in:

- sospensioni retribuite o non retribuite dall'attività lavorativa per esigenze di cura del bambino;
- divieto di licenziamento della lavoratrice madre o del lavoratore padre;
- divieto di discriminazione tra lavoratori in base allo stato matrimoniale o di famiglia.

In primo luogo, dal concepimento fino al settimo mese di gestazione, la lavoratrice non può essere adibita né a lavori ritenuti pericolosi, faticosi e insalubri (all. A e B al T.U.) né al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6). Nell'ipotesi in cui la lavoratrice svolga normalmente attività di questo genere, il datore di lavoro ha l'obbligo di adibirla ad altre mansioni che, in deroga all'art. 2103 c.c., possono essere anche inferiori rispetto a quelle originarie, fatto salvo in ogni caso il diritto della lavoratrice al mantenimento del trattamento economico precedentemente percepito. Qualora mansioni equivalenti o inferiori a quelli di provenienza non siano rinvenibili nell'organizzazione produttiva data, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gestazione (art. 17 T.U.).

E' previsto un periodo di **congedo** obbligatorio (art. 16 T.U.) della durata di cinque mesi a presidio del quale è posto un vero e proprio divieto (sanzionato penalmente dall'art. 18 T.U.) di avvalersi della prestazione lavorativa della dipendente. Il congedo obbligatorio copre i due mesi che precedono il parto e i tre mesi successivi; tuttavia, è data facoltà alla lavoratrice, nel rispetto del suo stato di salute, di ritardare l'inizio del congedo per maternità ad un mese prima del parto presunto e, corrispettivamente, di prolungarlo per i quattro mesi successivi alla nascita (art. 20 T.U.).

Qualora la lavoratrice presenti gravi complicanze nella gestazione e/o sia affetta da forme morbose in grado di aggravare la gravidanza (es. toxoplasmosi, rosolia, epatite, ecc.) che siano attestate dalle competenti strutture sanitarie, il congedo di maternità può essere anticipato rispetto al periodo di cui sopra.

Durante il periodo di fruizione del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto alla percezione di un'indennità pari all'80% della retribuzione base (art. 22 T.U.).

Nella ipotesi di morte, grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre,

quest'ultimo, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (art. 28 T.U.).

La L. n. 92/2012, nell'ottica di una maggiore condivisione dei carichi di cura dei figli, ha introdotto un periodo di congedo obbligatorio per il padre: entro cinque mesi dalla nascita del figlio, il padre lavoratore dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno, in concomitanza con l'astensione della madre. E' poi previsto un periodo di astensione facoltativa di due giorni che può essere fruito anche continuativamente, in sostituzione e previo accordo con la madre.

Durante la gestazione la lavoratrice ha diritto a dei permessi retribuiti per effettuare controlli prenatali (art. 14 T.U.), sempre che tali controlli debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro. Fino al primo anno di vita del bambino la lavoratrice può fruire di due riposi giornalieri per l'allattamento della durata di un'ora ciascuno, cumulabili in un unico riposo della durata di due ore. Tali congedi sono pienamente retribuiti (art. 39 T.U.). I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Durante i riposi giornalieri il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto ad uscire dal luogo di lavoro.

In caso di malattia del figlio di età inferiore a 3 anni, alternativamente, i genitori hanno diritto ad un congedo non retribuito per un periodo pari alla durata della malattia del figlio (art. 47 T.U.). Per i figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ciascun genitore può astenersi, a turno, per un periodo non superiore a cinque giorni lavorativi ogni anno.

Nei primi otto anni di vita di ciascun figlio, ciascun genitore può fruire, anche in modo frazionato, di un periodo di congedo (cd. **congedo parentale**) della durata massima di sei mesi (art. 32 T.U.). Complessivamente, considerata cioè la fruizione di esso da parte di entrambi i genitori, il congedo parentale non può avere una durata superiore ai 10 mesi. La fruizione del congedo parentale dà diritto alla percezione di una indennità pari al 30% della retribuzione base.

La disciplina sopra descritta si applica alle lavoratrici dipendenti (a domicilio, a tempo parziale, domestiche). Anche per le collaboratrici iscritte alla gestione separata INPS sono previsti periodi di congedo obbligatorio e, qualora ricorrano le condizioni, l'eventuale interdizione anticipata. Per le collaboratrici a progetto, più

in particolare, in caso di gravidanza è prevista la sospensione del rapporto lavorativo senza corresponsione del relativo corrispettivo, nonché la proroga di 180 gg. del rapporto, salva più favorevole previsione del contratto individuale. Per i lavoratori autonomi trovano applicazione le tutele previste dalle specifiche casse professionali di appartenenza (art. 70 T.U.); è comunque previsto un periodo di astensione obbligatoria della durata di cinque mesi.

Relativamente al **licenziamento**, è fatto espresso divieto al datore di lavoro di procedere al licenziamento della lavoratrice madre per il periodo intercorrente tra la data del concepimento del figlio e il compimento di un anno di età del bambino. Qualora il licenziamento venga irrogato in violazione del suddetto divieto sarebbe nullo e, conseguentemente, privo di ogni effetto. A questo fine non rileva che il datore di lavoro, al momento dell'intimazione del licenziamento, non fosse informato dello stato di gravidanza della lavoratrice. È parimenti nullo il licenziamento causato dalla domanda di fruizione del congedo parentale o per malattia del bambino.

Il divieto di estromissione dal posto di lavoro non opera in caso di:

- colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa di licenziamento;
- scadenza del termine del contratto;
- cessazione dell'attività aziendale o di un suo ramo autonomo presso cui la lavoratrice era addetta;
- esito negativo della prova.

L'art. 56 del T.U. stabilisce che, al termine del periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza, o in altra ubicata nel medesimo comune, e di rimanervi fino al compimento di un anno di età del bambino. Ha, inoltre, diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro introdotti durante l'assenza dalla contrattazione collettiva o dalla legge. Tale **diritto al rientro** deve ritenersi sussistente anche in caso di godimento di periodi di congedo diversi da quello obbligatorio. Al fine di contrastare il fenomeno delle cd. dimissioni in bianco, è poi previsto che la risoluzione consensuale del rapporto e le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e fino al compimento di tre anni di vita del bambino debbano essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta

convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, sono state estese ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, le disposizioni in materia di convalida delle dimissioni.

Infine, è vietata ogni **discriminazione** tra i lavoratori in base allo stato di gravidanza, allo stato matrimoniale o di famiglia, ad esempio riguardo all'accesso al lavoro, alla formazione, al perfezionamento, all'aggiornamento ed alla progressione professionale nonché all'attribuzione di qualifiche o mansioni.

Problematiche diffuse

LE DIMISSIONI

di FRANCESCA CAMPINI

Col termine “dimissioni” s’intende la cessazione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore. Con le dimissioni, il lavoratore esercita una libera facoltà (normalmente, per la semplice convenienza a lasciare il posto di lavoro), col solo limite del rispetto del periodo di preavviso, salve alcune ipotesi particolari (giusta causa, genitori lavoratori, in caso di matrimonio e incentivate).

Dal punto di vista normativo, le dimissioni sono contemplate nel codice civile all’art. 2118 come una delle cause per cui può interrompersi il rapporto di lavoro: la disciplina più cospicua è contenuta nella l. 92/12 (la c.d. Riforma Fornero) che, per la prima volta, le subordina al rispetto di una procedura specifica. Questo accorgimento è, nelle intenzioni del legislatore, finalizzato a garantire che il lavoratore recedente sia genuinamente intenzionato a farlo e non sia spinto in questa direzione dal datore di lavoro.

1. REQUISITI

Il carattere fondamentale delle dimissioni è la **volontarietà**. Nei casi in cui la volontà del lavoratore sia stata in qualsiasi modo condizionata da un evento esterno, pertanto, le dimissioni sono invalide.

Quindi devono ritenersi viziate, e invalide, le dimissioni determinate da:

- la minaccia del datore di lavoro (*ad esempio: minaccia di licenziamento*);
- l'errore del lavoratore ricadente su una norma giuridica (*ad esempio: dimissioni di un lavoratore che crede di avere un contratto a termine, ma in realtà ha un contratto a tempo indeterminato perché il termine è nullo*);
- l'incapacità di intendere e di volere (*ad esempio: lavoratore affetto da bipolarismo*);
- E' anche possibile che il datore di lavoro e il lavoratore si accordino perché il lavoratore si dimetta in cambio di un incentivo economico (c.d. "**dimissioni incentivate**").

2. COMUNICAZIONE

Non sussiste l'obbligo di rassegnare le dimissioni in una determinata forma: possono essere pertanto presentate **oralmente**, in forma scritta o per fatti concludenti.

Più in particolare, la **forma scritta** è prescritta dai contratti collettivi e talvolta richiamata espressamente nei contratti individuali. Nella generalità dei casi, le dimissioni si presentano con una lettera firmata e indirizzata al proprio datore o alla Direzione del Personale, munita di data, indirizzo della società o della persona fisica a cui è indirizzata, l'indicazione del periodo di preavviso e dell'ultimo giorno di lavoro. Non è obbligatorio indicare le motivazioni personali per cui ci si dimette.

Con "**fatti concludenti**", infine, si intendono quei comportamenti del lavoratore tali da esternare esplicitamente e inequivocabilmente una sua volontà di recedere (ad es. assenza non giustificata, rifiuto del trasferimento).

3. IL RISCHIO DELLE C.D. "DIMISSIONI IN BIANCO"

Il legislatore ha voluto scoraggiare una prassi diffusa in passato per la quale il datore di lavoro estorceva al lavoratore la firma di una lettera di dimissioni priva di data, in modo di poterne abusare nel momento in cui avesse voluto terminare il rapporto di lavoro sen-

za incorrere nei rischi di un licenziamento azzardato (e al rischio di vedere il licenziamento impugnato davanti ad un giudice del lavoro). Per questo motivo, il legislatore ha introdotto una procedura particolare di convalida (v. dopo) il cui rispetto condiziona l'efficacia delle dimissioni stesse (per formalizzare la volontà del lavoratore che intende dimettersi).

Inoltre, la lettera di dimissioni in bianco è nulla per difetto di causa e non può di conseguenza essere usata dal datore per far cessare il rapporto successivamente. Al datore di lavoro che ne fa uso viene irrogata inoltre una sanzione amministrativa.

4. PROCEDURA DI CONVALIDA

Al fine di certificare la genuinità della volontà del lavoratore di recedere, a partire dalla Riforma Fornero non è più sufficiente la semplice comunicazione delle dimissioni per recedere dal rapporto. Infatti il lavoratore che intende recedere dal rapporto deve, dopo aver presentato le proprie dimissioni al datore:

- convalidarle presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego territorialmente competente, oppure presso altre sedi individuate dai contratti collettivi;
- *in alternativa*, sottoscrivere un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto.

In mancanza di convalida, grava sul datore di lavoro l'onere di trasmettere al lavoratore (entro 30 giorni dalle dimissioni) un invito scritto a provvedere. Se il datore di lavoro non provvede o se il lavoratore non accoglie l'invito e non convalida le dimissioni entro 7 giorni, oppure se le revoca (v. dopo) le stesse si intendono prive di efficacia.

5. EFFETTI DELLE DIMISSIONI

Con le dimissioni convalidate, il rapporto di lavoro termina (dal giorno in cui le dimissioni sono state presentate e non da quando sono state convalidate). Non è necessario che il datore di lavoro le accetti.

In attesa della convalida, le dimissioni sono valide ma temporaneamente inefficaci.

Nei sette giorni successivi all'invito del datore di lavoro a convalidare le dimissioni, il lavoratore può **revocarle**. Le conseguenze della revoca sono le seguenti:

- il contratto di lavoro torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca;
- se non vi è stata prestazione lavorativa tra recesso e revoca, il lavoratore non matura alcuna retribuzione;
- con la revoca cessa ogni effetto delle eventuali pattuizioni connesse al recesso e sorge in capo al lavoratore l'obbligo di restituire tutto quanto percepito in forza di tali pattuizioni.

Le dimissioni invalide sono annullate dal giudice, che ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e l'eventuale risarcimento dei danni.

6. IL PREAVVISO

Per evitare che le improvvise dimissioni del lavoratore compromettano lo svolgimento dell'attività del datore di lavoro, è necessario che queste intervengano nel rispetto di un certo periodo di preavviso che è determinato dal contratto collettivo o dal contratto individuale. Durante il periodo di preavviso "lavorato", le parti mantengono tutti gli obblighi e i diritti derivanti dal rapporto di lavoro (ad esempio, il lavoratore può essere licenziato per giusta causa).

Il lavoratore può tuttavia recedere prima della scadenza del termine di preavviso, ma in tal caso il datore di lavoro gli trattiene dalle spettanze di fine rapporto una somma pari alla retribuzione dei giorni di preavviso non rispettato (c.d. "**indennità sostitutiva del preavviso**"). Se il lavoratore opta per questa soluzione, non può successivamente cambiare idea e proseguire l'attività fino alla scadenza. Il datore di lavoro, dal canto suo, può rifiutare il preavviso versando a sua volta l'indennità sostitutiva al lavoratore.

Nei seguenti casi, il lavoratore non è tenuto a rispettare alcun termine di preavviso:

- dimissioni per giusta causa (v. sotto);
- dimissioni della lavoratrice madre o del padre lavoratore;
- casi di libera recedibilità (es. nel corso del periodo di prova).

7. (SEGUE) LE DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Secondo una classica definizione, si parla di giusta causa quando si verifica un “grave inadempimento del datore di lavoro tale da non permettere la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto”. A titolo esemplificativo, i giudici hanno ravvisato la giusta causa nei seguenti casi:

- reiterati ritardi o mancanze nel pagamento delle retribuzioni;
- omesso versamento dei contributi;
- comportamenti ingiuriosi del datore di lavoro;
- pretesa di prestazioni illecite;
- molestie sessuali;
- demansionamento e *mobbing*.

In questi casi, proprio perché la giusta causa consiste in un comportamento di particolare gravità e intollerabilità, la comunicazione delle dimissioni deve essere immediata. Il ritardo del lavoratore nel dimettersi è giustificato soltanto in casi eccezionali e sempre per un breve periodo di tempo.

Le dimissioni per giusta causa attribuiscono al lavoratore recedente il diritto a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso, ma non il risarcimento del danno patrimoniale determinato dalla risoluzione del rapporto. Se, però, ha subito un danno non patrimoniale in virtù dell'inadempimento che ha determinato la giusta causa di dimissioni, il lavoratore può certamente chiederne il risarcimento.

Modello di lettera di dimissioni per giusta causa

(Luogo e data)

Oggetto: dimissioni per giusta causa

Io sottoscritto (nome e cognome del lavoratore) con la presente lettera intendo recedere dal rapporto di lavoro con (nominativo del datore di lavoro) rassegnando, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c., le mie dimissioni con effetto immediato.

I motivi che mi inducono al recesso, ossia (indicazione sintetica dei motivi) costituiscono infatti una giusta causa di dimissioni poiché non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto in essere. Chiedo pertanto che, unitamente al TFR e alle spettanze di fine rapporto, mi venga corrisposta anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

*Distinti saluti,
(Firma del lavoratore)*

Appendice di aggiornamento

Appendice di aggiornamento

LA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183
(C.D. "JOBS ACT II")

di SIMONE VARVA

INTRODUZIONE

Con la legge 10 dicembre 2014, n. 183, fortemente voluta dal Presidente del Consiglio dei Ministri Matteo Renzi, l'attuale governo interviene nuovamente sulla disciplina lavoristica con il manifesto obiettivo di realizzare un mercato del lavoro più competitivo e moderno, nella dichiarata ottica di rifarsi al modello della c.d. *flexicurity*. Ai fini di questo contributo, sarà sufficiente richiamare le tematiche più rilevanti per la fascia di lavoratori più giovani. Considerata la natura di legge delega della suddetta normativa, si farà riferimento anche ai due primi decreti legislativi predisposti dall'esecutivo; tali decreti legislativi, al momento in cui si scrive, sono ancora degli "schemi di decreto", in attesa di ottenere i pareri (non vincolanti) da parte delle commissioni parlamentari competenti, prima dell'effettiva entrata in vigore che avverrà il giorno successivo alla pubblicazione in gazzetta ufficiale. Al momento l'impressione è che le modifiche eventualmente apportate a tali decreti legislativi non assumeranno in ogni caso una rilevanza tale da stravolgere l'impostazione complessiva; tuttavia occorrerà avere cura di verificare che nella versione finale non vi siano previsioni diverse da quelle al momento contemplate e che qui si richiamano. In termini schematici la legge di delega, alla quale conseguiranno

una serie di decreti legislativi che concretizzeranno e attueranno i principi e i criteri direttivi in essa contenuti, contempla una serie di interventi di significativo interesse per i giovani lavoratori che qui saranno sinteticamente richiamate.

IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO A “TUTELE CRESCENTI”

Una prima innovazione riguarda la modifica al regime sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo. Per coloro che verranno assunti dopo l'entrata in vigore dell'attuale schema di decreto legge in tema, quando avvenga un recesso datoriale (esclusi i casi di licenziamento discriminatorio, nullo e le forme più gravi di licenziamento disciplinare illegittimo), nell'ipotesi in cui esso non risulti motivato (ovvero presenti vizi formali diversi dall'assenza della forma scritta), il giudice non potrà più ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro ma dovrà invece limitarsi a riconoscere al lavoratore illegittimamente estromesso un indennizzo; indennizzo predeterminato nella quantità dalla legge e crescente in proporzione all'anzianità di servizio. Nell'ambito delle imprese che impiegano più di quindici dipendenti in ogni unità produttiva o comunque più di sessanta dipendenti in totale, in caso di licenziamento ingiustificato l'indennizzo minimo è di quattro mensilità e viene corrisposto a lavoratori con una anzianità non superiore ai due anni; è previsto un incremento di due mensilità per ogni ulteriore anno, sino a un massimo di ventiquattro in totale. Tale sanzione è invece dimezzata in caso di licenziamento viziato sotto l'aspetto formale o procedurale.

Per le realtà produttive di dimensioni più piccole, invece, per i neoassunti licenziati illegittimamente si applicherà una indennità ridotta della metà rispetto al regime sanzionatorio sopra richiamato e comunque entro un tetto massimo di sei mensilità.

LE MISURE DI SOSTEGNO ALLE LAVORATRICI MADRI E NUOVE FORME DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Tra i molti obiettivi, la legge 183/2014 si occupa anche di due importanti tematiche. La prima, più generale, riguarda la conci-

liazione dei tempi di vita e di lavoro; la seconda, più specifica, è focalizzata sull'introduzione di nuove forme di tutela in favore della genitorialità. In particolare nella legge è prevista una delega al governo per adottare nuove "misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori".

In relazione all'indennità di maternità, il legislatore è delegato ad attivarsi nella "nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici": tra tali categorie dovrebbe essere ragionevolmente ricompresa anche quella delle lavoratrici autonome. Il legislatore delegato è poi chiamato ad introdurre agevolazioni fiscali per promuovere il lavoro delle donne "con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo" e ad incentivare accordi collettivi "volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro". In tema di congedi parentali, il legislatore delegato è infine chiamato a valutare le attuali disposizioni di tutela e sostegno della maternità e della paternità "ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese".

Si tratta di deleghe molto ampie e ad alto contenuto politico e discrezionale: allo stato perciò non è possibile prevedere in che termini sarà realizzata la delega in dettaglio; tuttavia l'indicazione contestuale delle due tematiche lascia pensare che le forme di incentivazione e di promozione della genitorialità dovrebbero essere prevalentemente basate sulla previsione di maggiori possibilità di flessibilità oraria a favore delle lavoratrici in maternità (o, più ampiamente, dei lavoratori onerati della cura parentale); per quanto riguarda invece la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro in termini generali non è dato riscontrare principi o criteri direttivi.

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (C.D. "NASpI")

Lo schema di decreto introduce una nuova forma di prestazione assicurativa per la perdita involontaria del lavoro. Rispetto alla "vecchia" ASpI, prevista dalla legge 18 giugno 2012, n. 92 (c.d. legge "MontiFornero") i requisiti di accesso sono meno rigidi (tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti alla perdita del lavoro e almeno diciotto giornate di lavoro nei dodici mesi precedenti). Contestualmente, viene eliminata la "miniASpI".

Per poter usufruire del nuovo trattamento economico occorre ottenere lo stato di disoccupazione, il quale viene riconosciuto dagli organi pubblici competenti soltanto a fronte di una dichiarazione da parte del soggetto di immediata disponibilità al lavoro e alla ricerca di una occupazione secondo le modalità concordate con i servizi di ricollocamento: si tratta allora di un contributo condizionato all'atteggiamento collaborativo del beneficiario favorevole alla sua "attivazione" sul mercato del lavoro.

La durata del contributo è direttamente proporzionale al periodo di contribuzione: ogni due settimane di contribuzione viene maturata una settimana di disoccupazione. In ogni caso è previsto un limite massimo di durata che, al momento, è stabilito in circa un anno e mezzo (precisamente settantotto settimane, a decorrere dal 2017).

Per i lavoratori "parasubordinati" (coordinati e continuativi o a progetto), viene introdotta una prestazione specifica (denominata DISCOLL) di tipo sperimentale e in attesa della riforma delle tipologie contrattuali, la quale ricalca (per quanto compatibile con la peculiarità del contratto) le caratteristiche della NASpI.

Chiude il sistema un assegno di disoccupazione di sostegno al reddito (ASDI) che interviene quando il soggetto disoccupato esaurisca il trattamento assicurativo di disoccupazione e si trovi in condizioni di indigenza (secondo la formulazione dello schema di decreto "condizione economica di bisogno").

IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Una scelta molto chiara del legislatore è stata quella di puntare sulle c.d. "politiche attive del lavoro", consistenti nel finanziamento di strumenti che abbiano l'obiettivo di ricollocare i soggetti disoccupati nel modo più efficace.

In particolare, secondo la legge delega e il relativo schema di decreto legislativo, il lavoratore licenziato illegittimamente oppure licenziato per ragioni economiche ha diritto ad ottenere un “voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione”. Tale voucher permette al lavoratore di sottoscrivere con una agenzia del lavoro (pubblica o privata) accreditata un contratto di ricollocazione. Tale contratto prevede: il diritto del lavoratore a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione; il diritto del lavoratore alla realizzazione da parte dell’agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale “mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona”; il dovere del lavoratore di mettersi a disposizione dell’agenzia e di partecipare alle iniziative personalizzate.

L’agenzia del lavoro è chiamata ad attivarsi concretamente e in modo efficace, in quanto potrà incassare il valore del voucher “soltanto a risultato ottenuto”. Quest’ultima previsione, di cui è chiaro l’obiettivo politico, presenta tuttavia delicate questioni sulle modalità di attuazione, in quanto vi è il rischio che le agenzie (soprattutto quelle private) si attivino concretamente soltanto dinanzi alle professionalità e ai soggetti più appetibili sul mercato di loro riferimento (così da incassare il voucher da parte degli enti pubblici, nonché il compenso per l’attività di mediazione da parte dei datori di lavoro).

GLI AUTORI

Jessica BATTALIA - *Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro,
Università degli Studi di Milano*

Irene BEGA - *Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro,
Università degli Studi di Milano*

Riccardo BONATO - *Dottore di Ricerca in Scienze Giuridiche,
Università degli Studi Milano-Bicocca*

Francesca CAMPINI - *Praticante abilitata al Patrocinio Legale presso
studio specializzato in Diritto del Lavoro*

Laura CARBONERA - *Praticante abilitata al Patrocinio Legale presso stu-
dio specializzato in Diritto del Lavoro*

Riccardo ELIA - *Avvocato presso studio specializzato in Diritto del La-
voro*

Roberto LAMA - *Dottorando di ricerca in Diritto del Lavoro,
Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Giulia LEONI - *Laureanda in Giurisprudenza,
Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Giulia NEGRI - *Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro,
Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Simone VARVA - *Dottore di Ricerca in Scienze Giuridiche,
Università degli Studi Milano-Bicocca*

I TRADUTTORI

La traduzione Inglese del testo è stata curata da Olivia Tiko, Tommaso Daverio, Giorgio Pariani, Anna Savi e Gabriele Savi.

La traduzione Spagnola del testo è stata curata da Blanca Bravo

Hórisma

La collana "Hórisma" si propone di pubblicare e diffondere analisi multidisciplinari - teoriche ed empiriche- di giovani studiosi disponibili a guardare oltre i confini della propria disciplina.

L'obiettivo è quello di favorire l'incontro e il confronto su soggetti di interesse collettivo.

La tematica dei volumi sarà selezionata dall'Advisory Board in base alla possibilità di arricchimento multidisciplinare, dando particolare rilevanza agli argomenti di impatto sui giovani. I contributi saranno selezionati da un comitato scientifico costituito in base alle materie interessate.

DIRETTORE DI COLLANA:

Riccardo Bonato -Università degli Studi Milano-Bicocca, Dipartimento di Scienze Giuridiche

ADVISORY BOARD:

Giovanni Agostoni -Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Beni culturali e ambientali

Simone Bonavita - Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Matematica ed Informatica

Carlo Botrugno - Università di Bologna, Dipartimento di Scienze Giuridiche

Mario Buatier -Università Bocconi di Milano, Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche

Leda Rita Corrado - Università Milano-Bicocca, Dipartimento di Scienze Giuridiche

Martino Ghielmi - Università Cattolica di Milano, ALTIS, Facoltà di Economia

Maddalena Grigoletto - Università Cattolica di Milano, Facoltà di Lettere e Filosofia

Sebastian Saborio - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais e Università di Urbino, Dipartimento di Economia, Società, Politica

Olga Tarasiuk -Università degli Studi del Piemonte Orientale, Dipartimento di e University of Hasselt, Centre for Environmental Science