

# Il ruolo del contratto di lavoro nella disciplina del rapporto di lavoro

A cura di  
Luca Caratti  
Consulente del Lavoro in Vercelli

Una doverosa premessa

## La contrattazione collettiva

La funzione tradizionale e tipica del contratto collettivo è quella di dettare la disciplina dei rapporti individuali di lavoro

Nell'assenza di una compiuta disciplina legislativa in grado di individuare con certezza soggetti, competenze ed effetti, si continua a parlare di contratti collettivi "di diritto comune" (*"un ibrido con il corpo del contratto e l'anima della legge"*, Carnelutti) alludendo al duplice limite della contrattazione:

- l'inattuazione del modello costituzionale di contrattazione collettiva *erga omnes*;
- il forzato ricorso agli schemi privatistici del contratto, del mandato e della rappresentanza, per spiegarne natura ed effetti;

## La contrattazione collettiva

- Quale che sia la corretta definizione della natura giuridica, accanto alla tradizionale funzione normativa del contratto collettivo – attitudine a regolare rapporti negoziali intercorrenti tra soggetti diversi – si è consolidata una evoluzione funzionale della fonte collettiva verso finalità di pubblico interesse
- Nel corso degli ultimi anni, i numerosi rinvii legislativi all'azione regolativa delle parti sociali hanno fatto del contratto collettivo uno strumento di regolazione sempre più interconnesso con la fonte legislativa
- Autonomi sviluppi interni al sistema negoziale – i contratti aziendali che introducono deroghe al contratto nazionale – e la scelta del legislatore di delegare alla contrattazione decentrata la possibilità di introdurre deroghe peggiorative alla legge, spostano il problema della efficacia soggettiva del contratto collettivo a livello aziendale

## La contrattazione collettiva

- Articolo 39, 4° comma della Costituzione *“I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”*
- Mancata attuazione:
- natura privatistica/associazioni non riconosciute
- efficacia dei contratti collettivi stipulati
- facoltà di adeguare la propria azione secondo modelli diversi per tener conto del mutare dei contesti politici, economici e sociali

## La contrattazione collettiva

- Inderogabilità da parte del contratto individuale: mera “aspirazione” o principio fondamentale?
- Durante l’ordinamento corporativo: la legge prevedeva espressamente l’inderogabilità del contratto collettivo da parte del contratto individuale, fatte salve le condizioni di miglior favore ex art. 2077, 3° comma, Cod. Civ.
- Dopo la caduta dell’ordinamento corporativo:
  - teoria del mandato;
  - teoria dell’interesse collettivo;
  - soluzione definitiva: art. 2113 Cod. Civ. (post legge n. 533 del 1973): invalidità delle rinunzie e transazioni aventi ad oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili dei contratti o accordi collettivi

## La contrattazione collettiva

- Contrattazione collettiva e legge: fonti concorrenti?
- L'articolo 39 Cost. non attribuisce l'esclusiva all'autonomia collettiva: la legge stabilisce un livello minimo di tutela (orario di lavoro, trasferimento, licenziamento, permessi, ferie, etc...)
- Eccezioni (in considerazione della situazione socio-economica):
  - modifiche *in peius*: trasferimento di aziende in crisi/assegnazione di mansioni inferiori come alternativa al licenziamento

## I livelli della contrattazione

- La contrattazione collettiva del settore privato si svolge a vari livelli corrispondenti ai *diversi* livelli dell'organizzazione sindacale
- Accordi interconfederali
- Contratti Collettivi Nazionali
- Contrattazione decentrata territoriale
- Contrattazione aziendale

### **Mancata attuazione art. 39 Cost.**

- Impossibilità di risolvere il problema del contratto collettivo con efficacia generale: conciliare il principio di libertà sindacale con l'interesse pubblico (necessità dei controlli statali).

### **Ordinamento sindacale di fatto**

Dottrina e giurisprudenza obbligate a ricavare dal diritto comune i modelli interpretativi del diritto sindacale;

- Sindacato come associazione non riconosciuta (artt. 36, 37, 38 c.c.);
- Contrattazione collettiva come contratto collettivo di diritto comune, con esclusione dell'efficacia generale.

**Mancata piena attuazione  
art. 39 Cost.**

REGISTRAZIONE SECONDO NORME DI LEGGE: **LEGGE MAI EMANATA**  
ORDINAMENTO INTERNO A BASE DEMOCRATICA

**Caso di costituzionalità provvisoria?**

**Tentativo...**

Disegno di legge n. 1685, 15 luglio 2009:

“Disposizioni per l’attuazione dell’art.39 Cost.in materia di democrazia interna dei sindacati e norme in materia di finanziamenti pubblici e privati ai medesimi soggetti.

Delega al Governo per l’emanazione di un testo unico delle leggi concernenti l’organizzazione e il finanziamento dei sindacati.”

## Una norma fondamentale:

### L'art. 14 L. n. 300/1970:

*Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro*

che valore aggiunto ha tale disposizione rispetto all'art. 39 Cost.?

garantisce e rende effettiva la libertà sindacale nei luoghi di lavoro e nei confronti del datore di lavoro

## Le disposizioni del codice civile

Art. 2067:

“i contratti collettivi di lavoro sono stipulati delle associazioni professionali”

(le ass.prof.li abrogate art. 1 DLgs 369/44)

Rilievo storico più che pratico

Efficacia erga omnes dei ccnl  
Cass. 11875/2003

### **Art. 2068 c.c.**

“Non possono essere regolati da contratto collettivo i rapporti di lavoro in quanto siano disciplinati da atti della pubblica autorità in conformità della legge.

Sono altresì sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale o domestico.” (2° c. illegittimità costituzionale in quanto vi sarebbe disparità di trattamento)

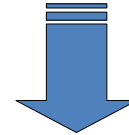
### **Art. 2069 c.c.**

“Il contratto collettivo deve contenere l’indicazione della categoria di imprenditori e di prestatori di lavoro, ovvero delle imprese o dell’impresa cui si riferisce, e del territorio dove ha efficacia.

In mancanza di tali indicazioni il contratto collettivo è obbligatorio per tutti gli imprenditori e i prestatori di lavoro rappresentati dalle associazioni stipulanti”



## Art. 2069 c.c.



D.L. 31 luglio 1987, n. 317 (lavoro italiano all'estero):

“l'ambito territoriale di efficacia del contratto collettivo di lavoro non è necessariamente e neppure presuntivamente limitato al territorio nazionale, ma va accertato in base ad un'interpretazione delle singole clausole contrattuali, diretta a stabilire quali siano neutre rispetto al luogo della prestazione” (Cass. 8668/1988)

In sostanza efficacia extra-territoriale , si può superare il principio “lex loci laboris”

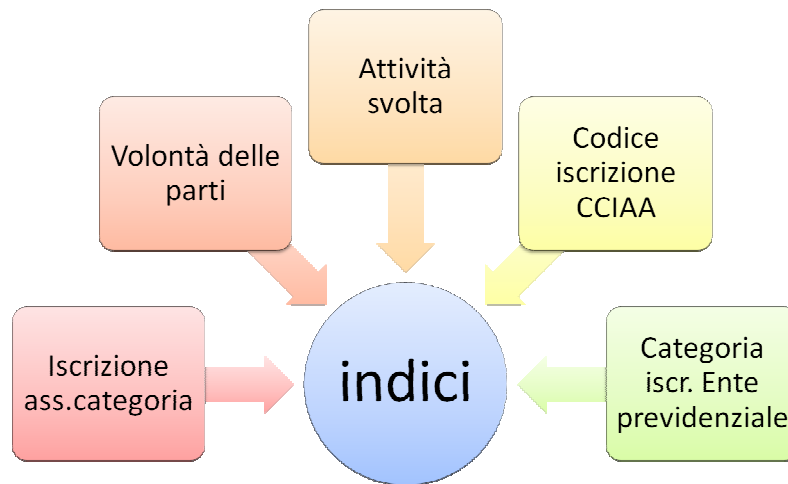
## L'indicazione del Cod. Civile

Art. 2070 c.c.:

“l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore”

In realtà art. 2070 trova applicazione nell'abrogato sistema corporativo

## Contratto collettivo applicabile

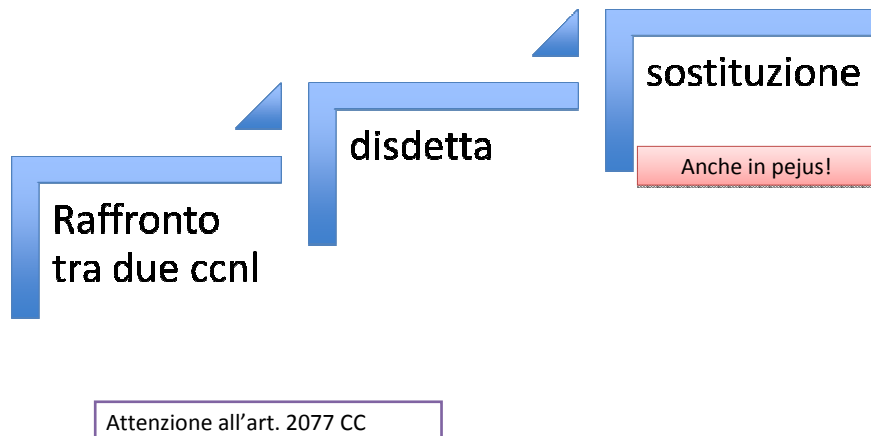


## Contratto individuale e clausola di rinvio

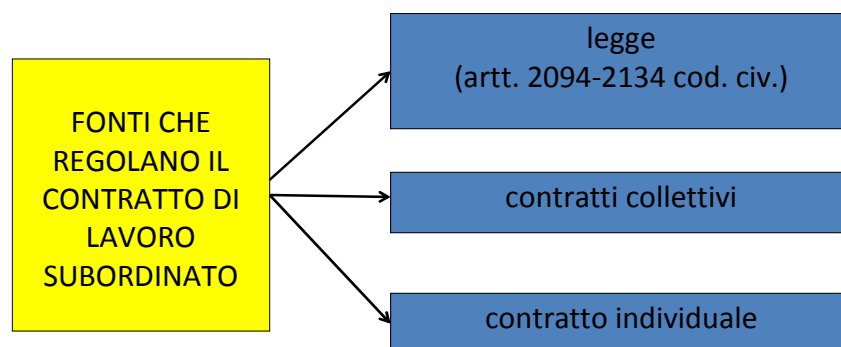
“per tutto quanto non espressamente previsto nel contratto individuale, le parti rinviano alle norme di legge e, per le sole parti definite normativa e retributiva, alle disposizioni del contratto collettivo nazionale vigente individuato come.....

Le parti si danno atto che la scelta del CCNL di riferimento ha mera finalità strumentale per la migliore organizzazione e disciplina del rapporto di lavoro, pertanto potrà essere, in qualsiasi momento, valutata l’opportunità di migrare ad altro contratto”

## La sostituzione in corsa del ccnl



## Le fonti che regolano il contratto di lavoro subordinato



Le fonti che regolano il contratto di lavoro subordinato

Integrazione del contratto individuale

Contratto collettivo

Leggi

rinvio esplicito

rinvio implicito

**LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
LA BILATERALITA'**

## Il contratto collettivo

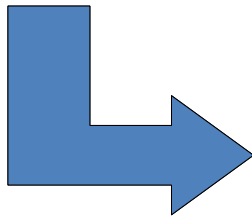
Parti del contratto collettivo

ECONOMICA

NORMATIVA

OBBLIGATORIA

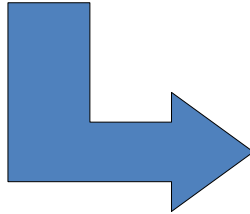
PARTE ECONOMICA



Gli elementi  
direttamente collegati  
alla retribuzione.

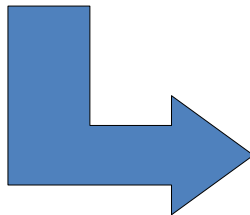
Dubbi su istituti quali: ferie,  
malattia che hanno indubbia  
incidenza sulla retribuzione

- **PARTE NORMATIVA**



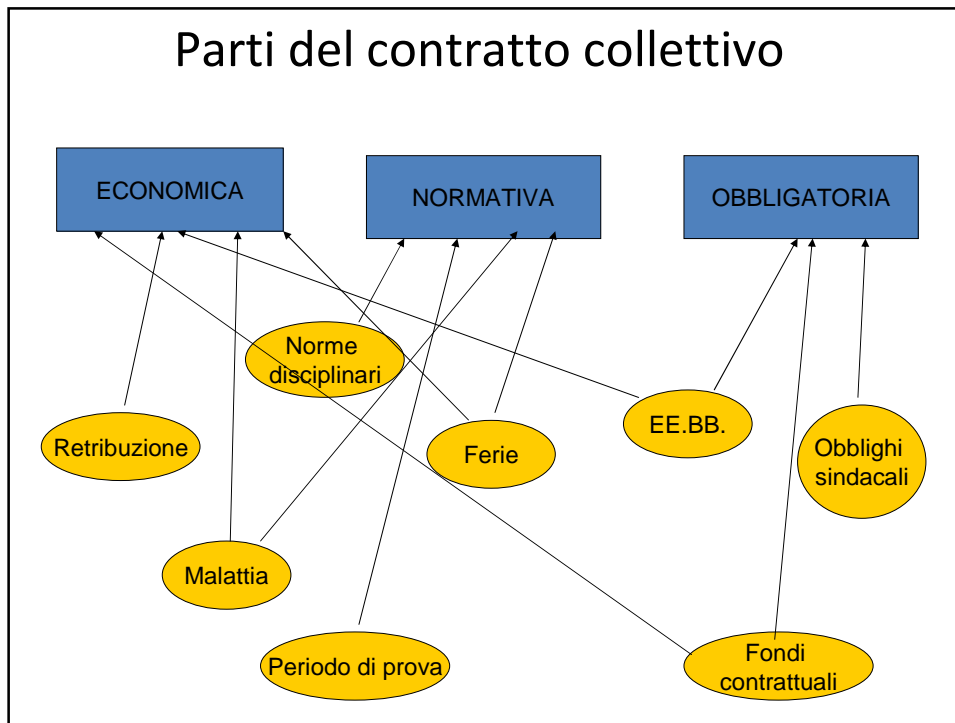
- La parte normativa è quella tradizionale, che disciplina i rapporti individuali di lavoro fissando i rispettivi obblighi di ciascun lavoratore e di ciascun datore di lavoro e che non hanno una diretta relazione con la retribuzione. Sono incluse nella parte normativa – ad esempio – le clausole sulla costituzione del rapporto, sull'inquadramento dei lavoratori, sull'orario di lavoro, sulle ferie, sulle assenze del lavoratore, sulla retribuzione, sulle sanzioni disciplinari, etc. Tale disciplina, che può essere distribuita in contratti collettivi di diverso livello, concorre con quella prevista dalla legge e con quella eventualmente stabilita nel contratto individuale.

- **PARTE OBBLIGATORIA**



- La parte obbligatoria è quella che prevede diritti ed obblighi in capo alle parti che hanno stipulato il contratto collettivo. Sono incluse nella parte obbligatoria – ad esempio – le clausole sulla regolamentazione del conflitto collettivo, sui diritti sindacali di informazione e consultazione, sulla istituzione e regolamentazione degli organi di conciliazione e arbitrato, sulla elezione delle rappresentanze sindacali, etc.
- Secondo l'orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione, sono contenute nella parte obbligatoria anche le c.d. clausole "istituzionali", cioè quelle clausole che istituiscono enti bilaterali, commissioni paritetiche, fondi di assistenza sanitaria, e simili.
- La Suprema Corte ha, infatti, affermato che tali clausole non svolgono un immediato e diretto effetto normativo sui contratti e sui rapporti di lavoro, ma si rivolgono ai sindacati stipulanti obbligandoli a compiere attività che hanno funzione strumentale rispetto agli istituti normativi. Infatti, gli obblighi previsti da tali clausole possono essere attuati soltanto dalle associazioni sindacali, anche se gli effetti che da esse derivano sono destinati a riversarsi sui lavoratori e sui datori di lavoro cui si applica il contratto collettivo (Cass. n. 5625/2000).

## Parti del contratto collettivo



Equa retribuzione

### **COSTITUZIONE REPUBBLICA ITALIANA**

#### **Art. 36.**

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

**NORMA PRECETTO**

## Rispetto del contratto collettivo

- Il contratto collettivo ha efficacia soggettiva esclusivamente nei confronti degli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti in virtù del **mandato** rappresentativo conferito dal lavoratore e dal datore di lavoro all'atto dell'adesione alle rispettive sigle sindacali. Inoltre, a prescindere dalla iscrizione al sindacato, il contratto collettivo può vincolare le parti del rapporto di lavoro quando esse manifestano la volontà di voler applicare il contratto medesimo.
- Peraltro, nell'ipotesi di iscrizione al sindacato il datore di lavoro si obbliga ad applicare integralmente il contratto collettivo, mentre nel caso di semplice rinvio le parti possono stabilire un'applicazione parziale del contratto, ad esempio escludendo singole clausole che vincolano il datore di lavoro a determinati comportamenti.

(Fonte: circolare Fondazione Studi)

## Retribuzione applicabile

In tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice del merito, il quale assuma come criterio orientativo un contratto collettivo non vincolante per le parti, non può fare riferimento a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il cosiddetto minimo costituzionale, con esclusione degli istituti retributivi legati all'autonomia contrattuale, come la **quattordicesima mensilità**, la cui eventuale considerazione nel caso concreto da parte del giudice di merito richiede una specifica e adeguata motivazione (nella specie, relativa ad un rapporto di lavoro presso l'Ambasciata del Brasile, la S.C., nell'annullare la sentenza impugnata, ha rilevato che il giudice di merito aveva ommesso di indicare gli elementi che, nella specifica vicenda, portavano a ritenere indispensabile la considerazione della quattordicesima). (Cassa con rinvio, Trib. Roma, 28 Aprile 2004)

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 09/06/2008, n. 15148

## Retribuzione applicabile

Ancorché prodotto in atti e pur nella contumacia del datore di lavoro, il C.C.N.L. di categoria non è direttamente applicabile, se l'istante non ha fornito alcun elemento di prova per dimostrare che il convenuto fosse tenuto al relativo rispetto, giacché i contratti di categoria sono vincolanti solo per coloro che hanno l'obbligo di rispettarli (perché iscritti alle organizzazioni sindacali che li hanno stipulati, perché vi hanno prestato adesione in modo esplicito o per fatti concludenti). In difetto di tale prova, la disciplina collettiva può servire al giudicante solo come parametro di determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente, quale è dovuta ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, ma tale utilizzazione indiretta deve limitarsi alla retribuzione minima tabellare e non si estende agli istituti convenzionati di c.d. retribuzione indiretta, quali le mensilità aggiuntive o gli scatti di anzianità, ovvero di altri istituti contrattuali quali la **quattordicesima** mensilità, le maggiorazioni per lavoro notturno, festivo e domenicale, o anche di quegli istituti per i quali esiste una disciplina legale, come è per lo straordinario.

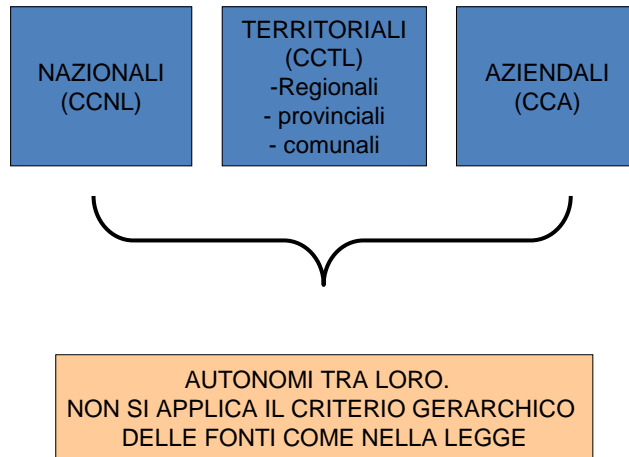
Trib. Napoli Sez. lavoro, 17/01/2006

## Retribuzione applicabile

Nell'individuare la retribuzione applicabile ai sensi dell'art. 36 Cost. ad un lavoratore subordinato per il quale sia stata prevista una retribuzione forfettaria, il giudice di merito può riconoscere a questi la tredicesima mensilità, da considerare per la sua generale applicazione come rientrante nel concetto quantitativo di retribuzione sufficiente e proporzionata al lavoro prestato, ma non anche la **quattordicesima**, che costituisce un istituto tipico della contrattazione collettiva o individuale.

Cass. civ. Sez. lavoro, 07/07/2004, n. 12520

## Tipi di contrattazione



## Derogabilità in peius

Il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, per cui una qualsiasi delle parti può liberamente recedere estinguendo il rapporto, ponendo fine in tal modo alla perpetuità del vincolo obbligatoria. Inoltre, i contratti collettivi possono **modificare in peggio** il trattamento economico dei lavoratori, fatti salvi i diritti quesiti, ovvero quei diritti entrati a far parte del patrimonio del lavoratore per prestazioni già rese.

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 18/09/2007, n. 19351

## Derogabilità in peius

Nella successione dei contratti collettivi, seppure di diverso livello, è consentito una modifica in peius del trattamento economico dei lavoratori, sempre che non si incida su disposizioni di legge inderogabili o su istituti regolati sulla base di contratti individuali di lavoro. Sono in ogni caso fatti salvi quei diritti, già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa e, nell'ambito di un rapporto (o di una sua fase) già esauritasi, non potendo di contro ricevere tutela, in mancanza di alcun sostegno normativo, mere pretese alla stabilità (o alla protrazione nel tempo) di benefici economici e di aspettative derivanti da precedenti favorevoli regolamentazioni. (Nella specie è stata dichiarata legittima la disdetta, inviata dall'azienda di trasporto pubblico di Bergamo alle organizzazioni sindacali, dell'accordo aziendale che concedeva abbonamenti gratuiti per gli agenti a riposo con una determinata e anzianità di servizio)

[Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 18/09/2007, n. 19351](#)

## Derogabilità in peius

Il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, è regolato non in base ai principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline.

[Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 18/09/2007, n. 19351](#)

## Derogabilità in peius

Il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, regolato non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, si caratterizza in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline (e di un loro diverso ambito applicativo), che ha trovato riscontro nel mondo sindacale anche nell'assetto delle relazioni industriali nel ruolo ad esse assegnato dal Protocollo del 23 luglio 1993, volto infatti ad individuare due livelli contrattuali (nazionale ed aziendale o territoriale) con competenze separate e predeterminate, ma tra esse coordinate. Ne consegue che seppure il trattamento economico e normativo dei singoli lavoratori è nella sua globalità costituito dall'insieme delle pattuizioni dei due diversi livelli contrattuali, la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata, si differenziano tra loro per la (loro) distinta natura e fonte negoziale, con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi e estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a proprie regole in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale.

Cass. civ. Sez. lavoro, 18/09/2007, n. 19351

## Derogabilità in peius

Il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nella specie, nazionale e regionale) va risolto sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti territoriali possono, in virtù del principio dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., prorogare l'efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche "in pejus" senza che osti il disposto di cui all'art. 2077 c.c., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono ricevere un trattamento peggiore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livello.

Trib. Torino Sez. lavoro, 29/09/2010

## Derogabilità in peius

Nel caso in cui ad una disciplina collettiva privatistica succeda altra disciplina di analoga natura, si verifica l'immediata sostituzione delle nuove clausole a quelle precedenti, ancorchè la nuova disciplina sia meno favorevole ai lavoratori, giacchè il divieto di deroga "**in peius**" è posto dall'art. 2077 cod. civ. unicamente per il contratto individuale di lavoro in relazione alle disposizioni del contratto collettivo, con la conseguenza che i lavoratori non possono vantare posizioni di diritto quesito trovando i loro individuali interessi tutela solo tramite quella dell'interesse collettivo (principio affermato in relazione ai contratti collettivi del settore telefonico del 18 gennaio 1985 e 10 dicembre 1988, che hanno escluso gli adeguamenti automatici della retribuzione dal calcolo degli scatti di anzianità per il periodo successivo al 31 dicembre 1979). (Rigetta, App. Ancona, 12 Novembre 2003)

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 14/06/2007, n. 13879

## Derogabilità in peius

- Derogabilità da parte del CCA **contravvenendo** alle indicazioni del CCNL?
- Possibile certamente in caso di contratto di prossimità ex art.8 D.L. 138/2011
- Per deduzione, si ritiene possibile comunque, visto che la Riforma Lavoro indica i casi in cui ciò non è permesso se non tramite delega dei CCNL (es. causali preconfezionate per l'assunzione a tempo determinato)

## Applicazione contratto collettivo

Non potendo imporre direttamente la contrattazione collettiva ai non iscritti alle associazioni di categoria firmatarie del CC (per mancata attuazione art.39 Cost.) si è fatto ricorso alla logica del:

*“Do ut des”*

## Do ut des

Il rispetto del contratto collettivo, nella sua parte economica e normativa rappresenta una “merce di scambio” per:

- partecipare ai pubblici appalti
- ottenere sovvenzioni comunitarie

E soprattutto:

*“Benefici contributivi e normativi”*



(vedi slide successiva)

## Do ut des

**D.L. 22 marzo 1993, n. 71.**

**Art. 3. Benefici alle imprese artigiane, commerciali e del turismo.**

1. Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, **il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (\*)**.

**(\*)** Articolo così sostituito dall'art. 10, L. 14 febbraio 2003, n. 30.

**L 27/12/2006 n. 296**

**Art.1. comma 1175.**

A decorrere dal 1° luglio 2007, **i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale** sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, **fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

## Differenza

### Benefici contributivi

Assunzioni agevolate  
Ogni beneficio di tipo contributivo (tranne il contratto di apprendistato)

### Benefici normativi

Crediti di imposta legati all'occupazione  
Detrazione Irap (cuneo)

## Ente bilaterale

### *Definizione legale*

*(art.2, comma 1, lettera h) D.Lgs 276/2003)*

h) «enti bilaterali»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

## Enti bilaterali

La giurisprudenza ha affermato che i versamenti effettuati dal datore di lavoro in virtù di tali clausole hanno natura retributiva soltanto se le prestazioni che l'ente deve corrispondere sostituiscono precisi obblighi del datore di lavoro. Viceversa, le prestazioni di carattere meramente eventuale e connesse al verificarsi di determinate situazioni hanno natura previdenziale o assistenziale e quindi non rientrano tra gli istituti della parte economica del contratto collettivo (Cass. n. 6530/2001; Cass. n. 1530/2005).

## Le due funzioni degli EE.BB.

La giurisprudenza ha affermato che i versamenti effettuati dal datore di lavoro in virtù di tali clausole hanno natura retributiva soltanto se le prestazioni che l'ente deve corrispondere sostituiscono precisi obblighi del datore di lavoro.

Viceversa, le prestazioni di carattere meramente eventuale e connesse al verificarsi di determinate situazioni hanno natura previdenziale o assistenziale e quindi non rientrano tra gli istituti della parte economica del contratto collettivo (Cass. n. 6530/2001; Cass. n. 1530/2005).

## Equiparazione funzioni

Lo stesso discorso vale per le Casse ed i Fondi assistenziali ed assicurativi previsti dai contratti collettivi (CCNL):



Quindi



Se erogano prestazioni sostitutive della retribuzione si collocano nella parte economico-normativa del contratto collettivo

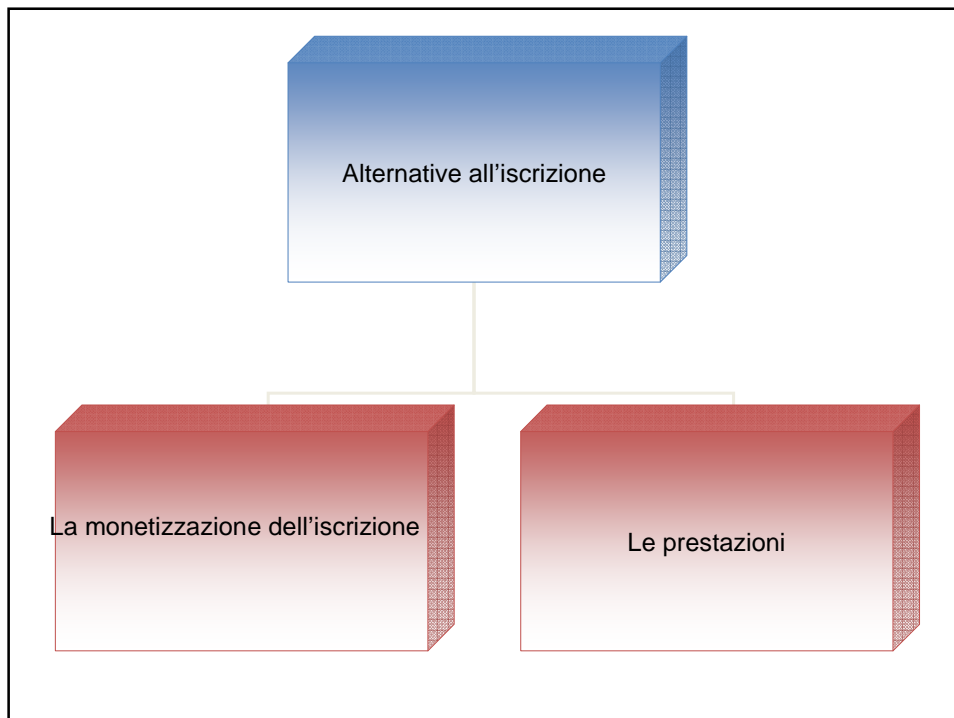
## Le due funzioni

**Casse e Fondi che erogano prestazioni sostitutive della retribuzione, rientrano nella parte economico-normativa del CCNL**

- Cassa edile (ente bilaterale)
- Cadiprof
- Fondo Est = secondo periodo: ravvedimento e cambio di rotta (cfr. circ. Fondo Est n.1/2010)

**Casse e Fondi la cui iscrizione si colloca nella c.d. parte obbligatoria del CCNL**

- Fondo Est = primo periodo: prestazione previdenziale (cfr. interpello prot. 25/SEGR/0007573 del 21 dicembre 2006).



# La delega del legislatore alla contrattazione collettiva

D.Lgs. N. 66 del 8 aprile 2003



## D.Lgs. N. 66/2003

- **Art. 3:** i contratti collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore (alle 40h) e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.



Di qualsiasi livello!

## D.Lgs. N. 66/2003

- **Art. 4:** i contratti collettivi stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (la durata media non può superare le 48h medie per ogni periodo di sette giorni);
- **Art. 4 c. 4:** i contratti collettivi di lavoro possono **in ogni caso** elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro specificate negli stessi contratti collettivi.

## D.Lgs. N. 66/2003: lavoro straordinario

- **Art. 5 c.2:** fermo restando i limiti di cui art. 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione dello straordinario;
- **Art. 5 c. 4:** salvo diversa disposizione dei contratti collettivi di lavoro il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso.....
- **Art. 5 c. 5:** il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono **in ogni caso** consentire che in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

## D.Lgs. N. 66/2003: pause

- **Art. 8:** ... il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro

## D.Lgs. N. 66/2003: riposi settimanali

- **Art. 9 c. 2:** ... i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste da art. 17 c.4 (n.d.r. ammissibile solo se vengono accordati periodi equivalenti di riposo compensativo)

## D.Lgs. N. 66/2003: ferie

- **Art. 10 :** ... tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da specifica disciplina di cui art. 2 c.2, va goduto per almeno due settimane consecutive...

Vedi DPCM per detassazione

## D.Lgs. N. 66/2003: notturno

- **Art. 11 c.2:** i contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare il lavoro notturno.
- **Art 12:** l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle RSA....
- **Art. 13:** l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
- **Art. 15 c. 2:** la contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui ai commi precedenti

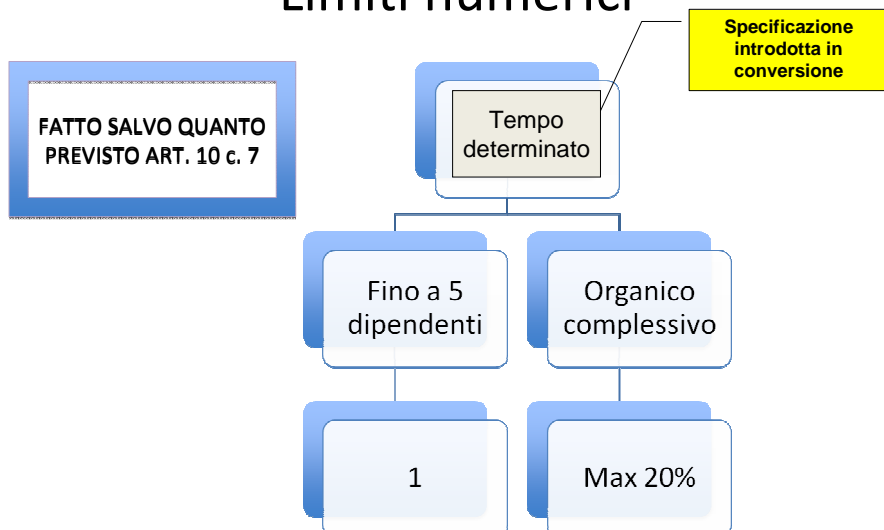
## D.Lgs. N. 66/2003: deroghe

- **Art. 16:** fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della durata settimanale dell'orario di cui art.3
- **Art. 17:** le disposizioni di cui art. 7, 8, 12 e 13 (riposo giornaliero, pause, organizzazione e durata lavoro notturno) possono essere derogate mediante **CC stipulati a livello nazionale con OOSS comparativamente più rappresentative**. Per il settore privato in assenza di specifiche disposizioni nei CCNL le deroghe possono essere stabilite nei **contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**.

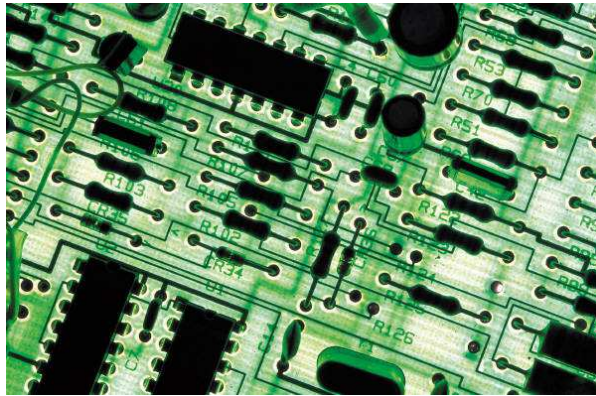
D.Lgs. N. 368 6 settembre 2001



## Limiti numerici



D.Lgs. N. 276 10 settembre 2003



## Casi di ricorso a lavoro intermittente

Lavoratori con età compresa tra 24 e 55 anni:

Prestazioni di carattere  
Discontinuo o intermittente

Esigenze individuate  
Da CCNL

In assenza di CC:  
DM 23/10/2004

...rinvio alla tabella  
RD n. 2657/23

# Casi di ricorso a lavoro intermittente

Lavoratori con età compresa tra 24 e 55 anni:

Prestazioni di carattere  
Discontinuo o intermittente

Quali?

In periodi predeterminati  
(art. 34 c.1)

Art 37 abrogato compresa  
La possibilità per CC di definire ulteriori  
Periodi.

→ evidente anomalia!

il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso  
essere concluso:

con i soggetti di età inferiore a 24 anni e  
per prestazioni rese sino al 25° anno

se supero....estinzione ex lege?

con soggetti con più di 55 anni

## T.U. APPRENDISTATO ART.2

**Alla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale,** stipulata da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro **comparativamente più rappresentativi** sul piano nazionale **è rimessa l'intera disciplina del contratto di apprendistato,** di ogni tipologia, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge (art. 2)

Nello specifico:

per l'apprendistato professionalizzante, la durata del periodo di apprendistato (anche minima o stagionale),

le modalità di erogazione della formazione ed i profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale (art. 4)

In assenza della  
disciplina??

## Lavoro a tempo parziale

Delega ordinamentale

**La contrattazione collettiva** potrà:

- Prevedere condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere la modifica delle clausole flessibili o elastiche
- prevedere modalità per revocare clausola elastica o flessibile da parte del lavoratore affetto da patologie oncologiche o lavoratori/studenti

## Fondi di solidarietà a sostegno del reddito

## La Costituzione

### **Art. 38.**

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

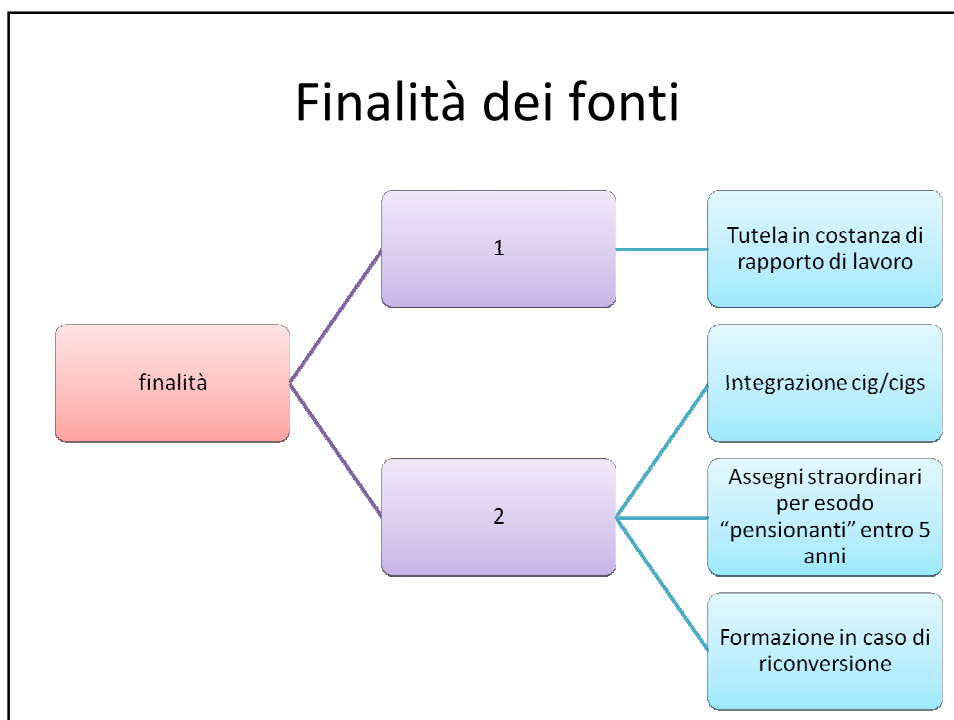
I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

Fondi di solidarietà bilaterale			
Tipologie di fondi	Obbligatori art.4 c.3	Facoltativi art. 3 c.12	Alternativi art.3 c.14 e 42
Destinatari	imprese >15 dip prive di cig/cigs	>15 dipendenti con cig/cigs	Ove sia operante sistema di bilateralità consolidato (no cig) o preesistenti adeguati
Tutele	Istituzionali (c4) e aggiuntive	Tutela sostitutiva Cig e integrativa AsPI	Tutela integrativa Cig
Prestazioni minime	ass.ordinario di importo pari alla Cig almeno pari 1/8 ore lavorabili nel biennio mobile	ass.ordinario di importo pari alla Cig almeno pari 1/8 ore lavorabili nel biennio mobile	Tipologie di prestazioni in funzione della disponibilità del fondo
Finanziamento	Stabilito da fondo, posso versare anche art.118 L388/00	Stabilito da fondo, posso versare anche art.118 L388/00 e dal 2017 anche +0,30% art. 4 L.223/91(mobilità)	Stabilito dal fondo: non <0,20% Contributo fondo interprofessionale



## Fondi obbligatori

- Obbligatori per imprese >15 dipendenti.
- Facoltativi per imprese con <15 dipendenti o che non rivestono la qualifica di impresa
- Validi *erga omnes* dopo emanazione del decreto direttoriale del fondo

Al momento nessun comparto lo ha regolamentato

## Fondi obbligatori trattamento fiscale e contributivo

- Contributo a carico del datore non soggetto a contribuzione ordinaria né a contribuzione di solidarietà (L.n.166/91)
- Contribuzione a carico datore non è imponibile fiscale per il lavoratore
- La quota del lavoratore e onere deducibile

## Fondi facoltativi

- Facoltativi per qualsiasi impresa indipendentemente dalla copertura in materia di integrazione salariali

## Fondi alternativi

Interpello n. 3/2013:

“enti bilaterali costituiti prima del 18/07/2012 e che operavano effettivamente prima di tale data”

In sostanza anche se erano preesistenti ma non svolgevano alcuna attività non possono essere “abilitati”

## Fondi alternativi

- Accordo 31 ottobre 2013:

Settore artigianale adegua la propria normativa.

- Fondi preesistenti:
  - Imprese assicuratrici
  - Imprese del credito
  - Trasporto aereo
  - Ferrovie dello Stato

## Fondo residuale INPS

Se non sono costituiti i fondi di solidarietà



Art. 3 c. 19 L.n.92/2012: fondo di solidarietà residuale Inps dal 1 gennaio 2014.

Per imprese non rientranti in cig/cigs  
(semberebbero esclusi i professionisti.... Ma inps in  
circ. n.100/14)

## Fondo residuale Inps: istruzioni

- Circolare n. 99/2014
- Circolare n. 100/2014
- Messaggio n. 6897/2014

Cod.aut. "0J"  
consultabile sul  
cassetto previdenziale

## Imprese incluse

Settore	CSC	CA
Industria	1.15.01	con c.a. 2B
	1.XX.XX	con 4A escluso se 3X
	1.XX.XX	con 1D escluso se 1M
	1.18.08	escluso se 1M
	1.15.02	
	1.15.03	
	1.19.01	- 1.20.01 - 1.21.01
	5.01.02	con ca 1D
Agricoltura	7.01.XX	- 7.02.XX - 7.03.01
	7.04.01	
	7.05.01	- 7.05.02 - 7.05.04
	7.06.01	- 7.06.02
	7.07.01	- 7.07.02
	7.07.04	
	7.07.06	
	7.07.08	escluso se 5J, 5K, 9A e 5M
	7.07.XX	con 4A esclusi se 5K e 5J
	7.07.09	escluso se 1M

Sono escluse le aziende cui sono attribuiti i seguenti codici Ateco2007:

94.11.00 Attività di organizzazioni economiche e di datori di lavoro
94.12.10 Attività di federazioni e consiglio di ordini e collegi professionali
94.12.20 Attività di associazioni professionali
94.20.00 Attività dei sindacati di lavoratori dipendenti
94.91.00 Attività delle organizzazioni religiose nell'esercizio del culto
94.92.00 Attività dei partiti e delle associazioni politiche
94.99.10 - 94.99.20 - 94.99.30 - 94.99.40 - 94.99.50 - 94.99.60 - 94.99.90 Attività di altre organizzazioni associative n.c.a.
97.00.00 Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
98.10.00 Produzione di beni indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
98.20.00 Produzione di servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
99.00.00 Organizzazioni ed organismi extraterritoriali.
99.99.97 Parlamentari assunzione collaboratori
99.99.98 Cantieri lavoro allievi
99.99.99 Condomini e proprietari di fabbricato (portiere e addetto alle pulizie)

Sono escluse le imprese rientranti nell'ambito di applicazione di Fondi di solidarietà già istituiti, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale: 3R (Gruppo Poste italiane spa); 3F (Credito cooperativo); 2M (Società del gruppo FS); 4P (Trasporto aereo e sistema aeroportuale); 2V (Assicurativo e di assistenza); 3D (Credito)

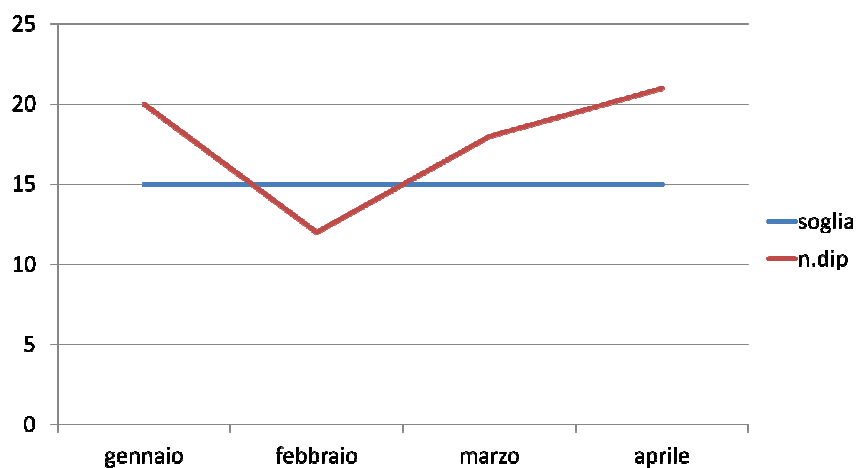
## Requisito occupazionale: istruzioni inps

Verifica mensile con riferimento alla media occupazionale del semestre precedente:

- Dip. A tempo indeterminato
- Dip. A tempo determinato
- Dirigenti
- Lavoratori a domicilio
- Lavoratori part-time
- Lavoratori a chiamata
- Lavoratori ripartiti

Apprendisti esclusi!

## Attenzione!!!!



Potrebbe essere che in un mese non vi sia obbligo di versamento.

## Causali di ricorso

CIGO	CIGS
① MANCANZA LAVORO	① CRISI AZIENDALE
② SITUAZIONI TEMPORANEE DI MERCATO	② PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE, RISTRUTTURAZIONE O RICONVERSIONE
③ RAGIONI ESTERNE AL DATORE DI LAVORO ED A LUI NON IMPUTABILI	
④ EVENTI INEVITABILI OGGETTIVAMENTE	

Il fondo eroga una quota pari alla CIGO – 5,84%

## Contribuzione

Contributo pari allo 0,50% (1/3 al lavoratore e 2/3 al datore di lavoro)  
Da versarsi

Da gennaio 2014  
gestione arretrati cod.  
M131.

Se versati entro 16  
dicembre 2014 nessuna  
sanzione o interesse.

Da ottobre 2014 con la  
contribuzione ordinaria

Contributo aggiuntivo del 3% per  
az.<50dip; 4,50%>50 dip. In caso di  
prestazioni.

## CIGD/FONDO RESIDUALE

- Prima di accedere alla CIGD...accedere al fondo residuale.

## La contribuzione obbligatoria: tra miti e leggende



## Presunzione di gratuità

Prestazione dei familiari è sempre occasionale:

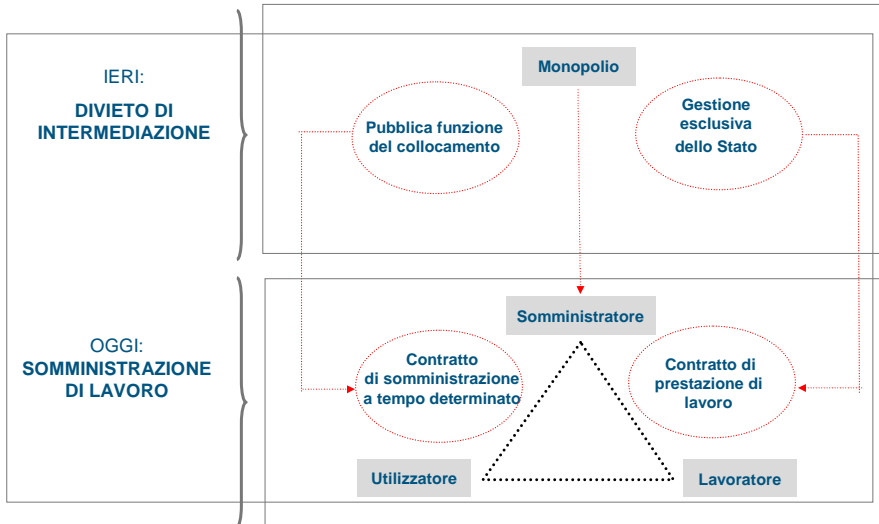
- Prestazione resa da familiare pensionato,
- Prestazione resa da familiare assunto a tempo pieno presso altro DdL
- Prestazione resa nell'ambito quantitativo di 90 giorni nell'anno solare ovvero 720 ore/anno (le giornate possono essere anche più di 8 giornaliere)

MLPS Circ. n.10478/2013 e n. 14184/2013

Att.ne il premio Inail è dovuto se la prestazione è  
ricorrente (nell'anno max 10 giornate lavorative)!

# La somministrazione di lavoro

## EVOLUZIONE NORMATIVA



## Limiti quantitativi ed esclusioni

### LIMITI QUANTITATIVI

- IERI: La legge ( art. 1, comma 8 L 196/97) rimetteva ai CCNL l'individuazione di percentuali di utilizzo da calcolare sul totale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato dall'Utilizzatore
- **OGGI: non c'è più un obbligo di legge per la loro individuazione.**  
I CCNL siglati dopo il D. Lgs. 276/2003 possono tuttavia introdurli, fatte salve le esenzioni previste dal D.lgs 368/01 ( Art. 20, comma 4 D.lgs 276/2003).

## Limiti quantitativi ed esclusioni

**ESCLUSIONI** dell'art. 10, c.7, D.Lgs. N. 368/2001

DI CARATTERE OGGETTIVO E **SOGGETTIVO**

- In fase di avvio di nuove attività per periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro
- Ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità
- Specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi
- **o relative a lavoratori di età superiore ai 55 anni**

## Limiti quantitativi: sanzione

### LIMITI QUANTITATIVI

In caso di superamento dei limiti sarà applicabile la sanzione prevista da art. 18 c. 3 DLgs 276/03: da 250€ a 1250€.

## Limiti quantitativi: in sintesi

### LIMITI QUANTITATIVI

#### IN SINTESI:

**Le percentuali di utilizzo di lavoratori somministrati possono essere stabilite dai CCNL applicati presso le aziende utilizzatrici.**

**Tali limiti non si applicano nelle ipotesi oggettive e soggettive contenute nel D.lgs 368/01 (sul lavoro a termine)**

**Il rinnovato CCNL Industria metalmeccanica e affine, stipulato dalle parti sociali in data 20/01/2008, non prevede specifici limiti quantitativi per l'utilizzo dell'istituto della somministrazione di lavoro.**

## Motivazioni al ricorso

Art.1 DLgs 368/2001

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, **sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.**

Modifica introdotta dal DL 34/2014  
conv. in Legge n. 78/2014

## Cass. n. 12807 del 1 agosto 2014

Nullità, per genericità della causale, del contratto di somministrazione tra somministratore e utilizzatore e quindi tra lavoratore e somministratore.

La S.C. ritiene che:

- non possa essere omessa la causale né possa essere indicata in modo generico;
- la causale non possa essere enunciata a posteriore;

## Cass. n. 12807 del 1 agosto 2014

Sono da ritenere prescritti *ad substantiam* gli elementi di cui art. 21 c. 1 lett. a, b, c, d, e.

- a. Estremi autorizzazione rilasciata al somministratore
- b. Il numero dei lavoratori da somministrare
- c. I casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 art. 20 (ora, dopo L. 78/14, solo c.3 per la somministrazione a tempo indeterminato)
- d. Indicazione eventuali rischi per integrità e salute del lavoratore,
- e. Data inizio e durata prevista contratto.

## Cass. n. 12807 del 1 agosto 2014

### **P.Q.M.**

Il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore e non del somministratore e dovrà essere a lui liquidata un'indennità onnicomprensiva in misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

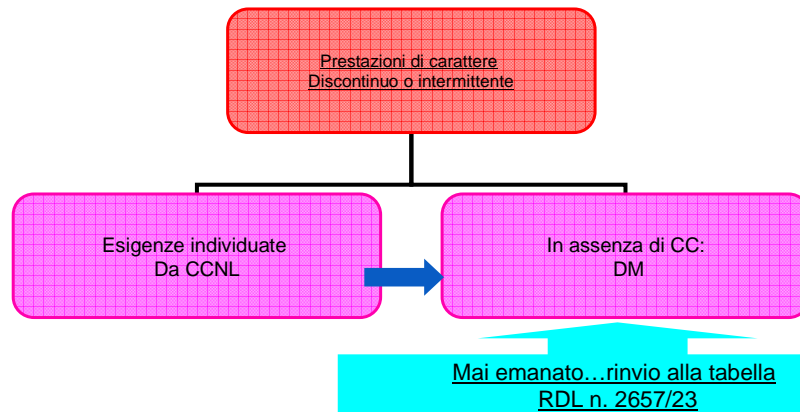
# Il contratto di lavoro intermittente

## IL LAVORO A CHIAMATA

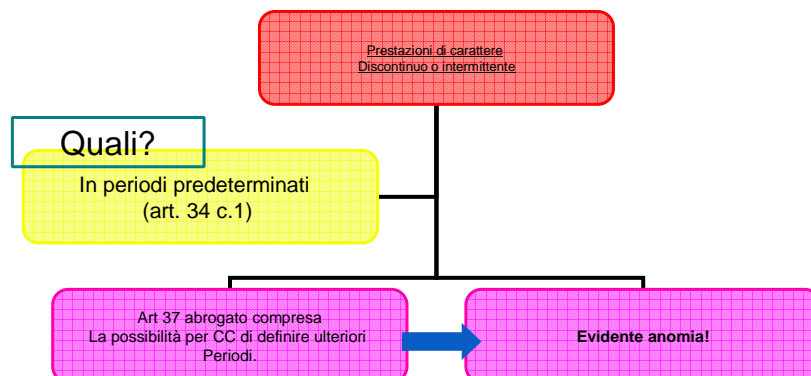
### TIPOLOGIE

- Causali soggettive:
  - In ogni caso può essere concluso con:
    - soggetti con più di 55 anni di età;
    - Soggetti con meno di 24 anni di età. Le prestazioni devono svolgersi entro il venticinquesimo anno di età;
- Causali oggettive:
  - Attività previste dalla contrattazione collettiva;
  - Periodi predeterminati individuati dalla contrattazione collettiva;
  - Attività previste dalla tabella allegata al R.D. 2657/1923 (qualora la contrattazione collettiva non sia intervenuta).

## Casi di ricorso a lavoro intermittente

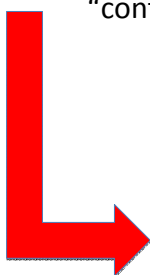


## Casi di ricorso a lavoro intermittente



## VADEMECUM 22 APRILE 2013

- ✧ Qualora la contrattazione collettiva nazionale o territoriale individui periodi predeterminati in forza dei quali sia possibile l'attivazione di rapporti di lavoro intermittenti, gli stessi dovranno essere individuati all'interno del "contenitore/anno".



**i contratti non potranno individuare il periodo predeterminato coincidente con l'intero anno solare, ma dovranno identificare periodi più brevi, anche se di durata considerevole, nell'arco dell'anno**

## CONTRATTO INTERMITTENTE

- ✧ "in ogni caso il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore a **400 giornate di effettivo lavoro nel corso di tre anni solari.**"



**"sanzione" in caso di superamento: contratto a tempo indeterminato a tempo pieno.**

## CONTRATTO INTERMITTENTE

### **Ministero del Lavoro, circolare 35/2013**

✧ Il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di tre anni; tale conteggio tuttavia, secondo quanto previsto dal D.L. n. 76/2013, dovrà tenere conto solo delle giornate di effettivo lavoro "prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione" e quindi prestate successivamente al 28 giugno 2013.

## IL LAVORO A CHIAMATA

Con la circolare 20/2012 il Ministero del Lavoro precisa le modalità di utilizzo delle prestazioni a termine. Sono infatti considerate discontinue (requisito primario) anche se utilizzate per periodi significativi.

L'elemento fondante è la differenza tra *"durata del contratto"* e *"durata della prestazione"*.

## RAGIONI OGGETTIVE

- MINISTERO DEL LAVORO, interpello n.13 del 27 marzo 2013: si può assimilare al “personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali” il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l’attività di assistenza ai bagnanti.

## IL LAVORO A CHIAMATA

### COMUNICAZIONE PREVENTIVA

Viene introdotta una comunicazione “semplificata” preventiva alla chiamata.

La comunicazione può inviarsi:

- Prima di una singola prestazione;
- Prima di un ciclo integrato di prestazioni fino ad un massimo di 30 giorni.

## IL LAVORO A CHIAMATA

### CICLI INTEGRATI

30 giorni devono considerarsi *“di chiamata”* e non *“di calendario”*.

E' possibile pertanto inviare comunicazioni che prendano in considerazione archi temporali molto più ampi, contenenti prestazioni per massimo 30 giornate.

## IL LAVORO A CHIAMATA

### COMUNICAZIONE PREVENTIVA

- sms: invio del codice fiscale del lavoratore tramite sms al numero 339-9942256 preceduto da un codice relativo alla tipologia di comunicazione: *“I”* in caso di chiamata e *“A”* in caso di annullamento. Tale modalità può essere però utilizzata solo per un lavoratore e in un'unica giornata lavorativa e previa registrazione sul portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it);
- web: canale riservato alle aziende registrate al portale clic lavoro, che possono compilare on-line il form nella propria area riservata per più lavoratori e periodi di prestazione, nonché all'annullamento;

## IL LAVORO A CHIAMATA

### COMUNICAZIONE PREVENTIVA

- mail (ordinaria o Pec): compilando il modulo "UNI\_Intermittente" e inviandolo come allegato (ora in formato .xml e non più .pdf) all'indirizzo di posta elettronica, non certificata, intermittenti@lavoro.gov.it.
- Il fax non è più utilizzabile dal 19 dicembre 2012, dopo l'intervento del c.d. Decreto Sviluppo bis, L. n.221/12, art.34, co.54.

## IL LAVORO A CHIAMATA

### COMUNICAZIONE PREVENTIVA

DM 27 marzo 2013

- ✧ Modello UNI – intermittente
- ✧ comunicazione potrà avvenire solamente attraverso strumenti informatici

Il decreto interministeriale specifica, poi, che se verranno utilizzate modalità di contatto diverse da quelle elencate (ad esempio utilizzo del fax in luogo della posta elettronica) le stesse si considereranno non valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo.

## **IL LAVORO A CHIAMATA**

### **COMUNICAZIONE PREVENTIVA**

Viene introdotto l'obbligo di rettifica delle comunicazioni inviate:

- Entro 48 ore se la prestazione non avviene per scelta/colpa del lavoratore;
- In via preventiva se la prestazione non avviene per scelta del datore di lavoro.

## **IL LAVORO A CHIAMATA**

### **COMUNICAZIONE PREVENTIVA**

In assenza di rettifica di una comunicazione precedentemente inviata, la prestazione si considera comunque eseguita con conseguenze:

- Contributive: al datore di lavoro verranno richiesti i contributi per la prestazione precedentemente annunciata;
- Amministrative: al datore di lavoro verrà richiesta la rettifica del LUL qualora non figuri la prestazione eseguita.

## IL LAVORO A CHIAMATA

### COMUNICAZIONE PREVENTIVA

L'esecuzione della prestazione in assenza di comunicazione preventiva, espone ad una sanzione amministrativa da 400,00 a 2400,00 euro a carico del datore di lavoro.

*La sanzione non risulta diffidabile*

## VADEMECUM 22 APRILE 2013

- ✧ La sanzione si applica ad ogni lavoratore e non, invece, a ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale. In sostanza potrà essere comminata la sanzione pari a € 800,00, non essendo diffidabile l'inadempimento, per ogni ciclo di 30 giornate".



**i 30 giorni possano essere considerati quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore**

## Il lavoro accessorio

### **Definizione di lavoro accessorio:**

Il riformato art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, le prestazioni di lavoro accessorio non possono dar luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT

Min. Lav. circ. 18/2012 è possibile attivare sempre e comunque il lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico.

## Sull'uso del termine "anno solare":

Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Direzione Generale per l'Impiego

Servizio per i problemi dei lavoratori immigrati extracomunitari e delle loro famiglie.

Roma, 12 luglio 2001

Prot. n. 3601

CIRCOLARE N. 69/2001

Riguardo al settore dell'agricoltura è stata resa attuabile l'estensione fino a nove mesi, nell'ambito dell'anno solare, del lavoro stagionale ai sensi dell'art. 24, comma 3, T.U. n. 286/98, naturalmente, soltanto qualora particolari esigenze del mercato del lavoro lo richiedano. Relativamente alla definizione temporale di anno solare, giova segnalare agli Uffici in indirizzo che per anno solare deve essere inteso il periodo nel quale ricade l'autorizzazione al lavoro (ovvero i 12 mesi successivi all'ingresso del lavoratore a seguito del rilascio dell'autorizzazione). **In merito è stato concordato con le Parti sociali l'utilità di far riferimento alla Circolare n. 10/2000 della Divisione V<sup>a</sup> della D.G. dei Rapporti di Lavoro, che con l'espressione "anno solare" designa "quel periodo mobile intercorrente tra un qualsiasi giorno dell'anno ed il corrispondente giorno dell'anno successivo. Pertanto il termine anno solare i distingue dall'anno civile che, diversamente, intercorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.**

## **Definizione di lavoro accessorio:**

Fermo restando il limite complessivo di 5.000,00 euro, nei confronti dei "committenti imprenditori commerciali o professionisti", le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000,00 euro, rivalutati annualmente.

### **Definizione di lavoro accessorio:**

L'espressione "imprenditore commerciale" comprende qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato; l'aggettivo "commerciale" non circoscrive l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni (Min. lav. circ. 18/2012).

### **Regime speciale in agricoltura:**

Il nuovo art. 70 stabilisce che il lavoro accessorio in questo specifico ambito si applica:

- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

### **Regime speciale in agricoltura:**

Il nuovo art. 70 stabilisce che il lavoro accessorio in questo specifico ambito si applica:

- alle attività svolte a favore di *"produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro, costituito per almeno due terzi da cessione di prodotti"*, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

### **Regime speciale in agricoltura:**

Circ. Min. Lav. n. 18/2012: in ragione della specialità del settore agricolo, non trova applicazione l'ulteriore limite di euro 2.000 previsto in relazione alle prestazioni rese nei confronti degli imprenditori e professionisti.

LAVORATORI GIÀ DIPENDENTI: possono svolgere prestazioni di natura occasionale, fermo restando per i lavoratori del pubblico impiego, i limiti di cui all'art. 53 del D.Lgs n. 165/2001 anche i lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno (Min. lav. nota 46/2010).

### **INTERPRETAZIONE DELL'ISTITUTO PREVIDENZIALE (INPS, circ. 88/2009)**

Il ricorso ai buoni lavoro è limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione.

L'utilizzo del lavoro accessorio nell'ambito degli appalti è esplicitamente previsto solo con riferimento al servizio di stewarding negli stadi di calcio (Min. lav., nota 21/2010).

## **Il voucher**

Attualmente il valore nominale del voucher non è ricollegato ad una retribuzione minima oraria (INAIL nota n. 6464/2010).

Una volta effettuata l'attività e ricevuti i buoni, il lavoratore deve presentarli al concessionario autorizzato il quale:

- versa i contributi INPS alla Gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, della L. n. 335/1995 in misura pari al 13% e INAIL in misura pari al 7%;
- registra i dati anagrafici e fiscali del lavoratore;
- trattiene una quota pari al 5% per la gestione del servizio.

## **Non ci sono obblighi fiscali**

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del lavoratore. Lo stesso compenso è invece computato ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

## **Lavoro accessorio svolto nel settore dello spettacolo e divertimenti**

Il legislatore non ha introdotto limitazioni legate alla circostanza che la prestazione resa sia assoggettabile a contribuzione EX ENPALS. Ne consegue che anche nei parchi di divertimento, laddove sussistano le condizioni per l'applicazione del lavoro accessorio, può essere utilizzato tale strumento (Min. lav., nota 21/2010).

## **Lavoro accessorio nelle scuole private**

Può essere utilizzato anche all'interno delle scuole private per la temporanea sostituzione del personale insegnante, se risulta soddisfatto l'ambito applicativo - "nell'ambito di qualsiasi settore produttivo" e il limite di reddito (Min. lav., nota 40/2010).

Per l'anno 2014, i titolari di integrazione salariale o di misure di sostegno del reddito potranno svolgere prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli Enti locali, con un compenso massimo di euro 3.000,00 nell'anno solare.

L'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

## **ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI**

COMUNICAZIONE, **prima dell'inizio** della prestazione all'Inps che deve contenere:

- i propri dati anagrafici e codici fiscali;
- l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale;
- il luogo dove si svolgerà la prestazione;
- la date presunte di inizio e di fine dell'attività lavorativa.

## **ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI**

La comunicazione deve indicare l'intero arco temporale in cui si intende ricorrere al lavoro accessorio, anche se esteso a più fine settimana, giorni alterni della settimana o settimane alterne nell'arco di più mesi (INAIL, nota 6464/2010).

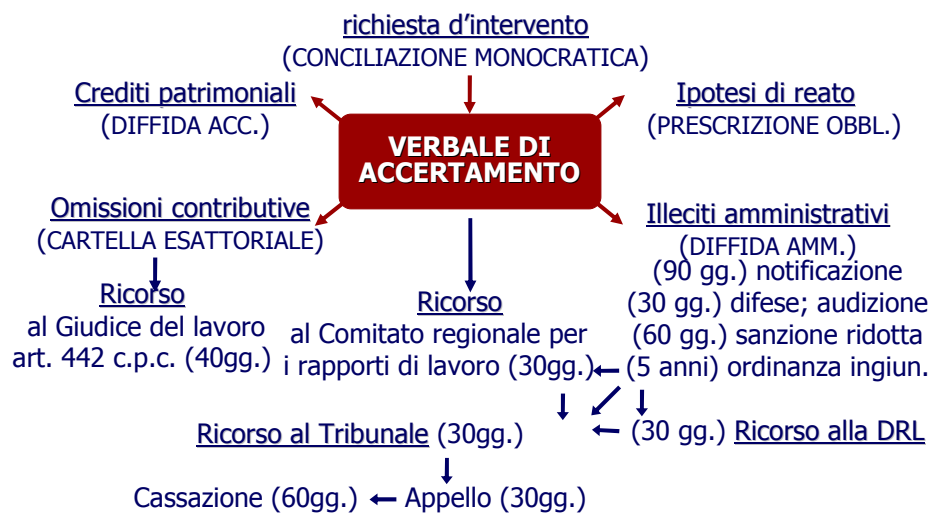
## **ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI**

**La comunicazione può essere effettuata tramite:**

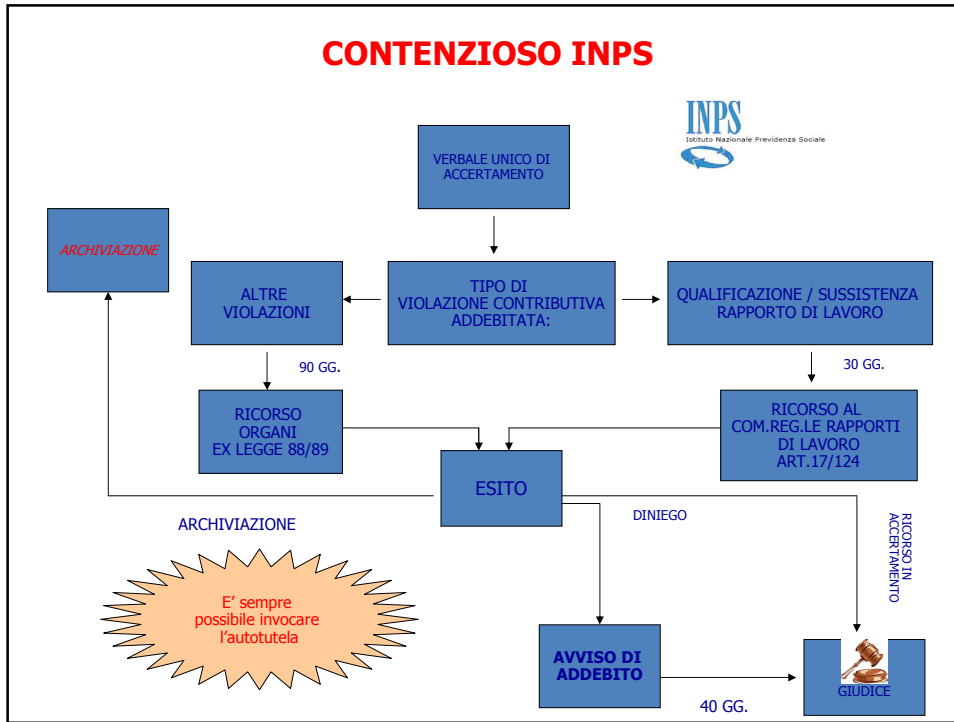
- ① contact center INPS al numero 803164;
- ② apposita procedura telematica disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

## Contenzioso con gli enti

### RICORSI AMMINISTRATIVI E GIURISDIZIONALI



## CONTENZIOSO INPS



## CONTENZIOSO INAIL

INAIL

