



ASSOLOMBARDA

I contratti di lavoro subordinato

DISPENSA

N°11/2019

A cura dell'Area

Lavoro e Previdenza

Indice contenuti

Premessa	6
1. I Principali aspetti del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	7
1.1 Il contratto a tempo indeterminato.....	7
1.2 La risoluzione.....	8
1.2.1 Risoluzione consensuale.....	8
1.2.2 Recesso di una delle parti.....	8
1.3 Le nuove disposizioni sul licenziamento: Il contratto a “Tutele Crescenti”.....	10
1.4 Tutele previdenziali e assicurative.....	14
1.4.1 La costituzione del rapporto assicurativo.....	14
1.4.2 Profili contributivi.....	14
1.4.3 Prestazioni a sostegno del reddito.....	14
1.4.4 Assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS).....	15
1.4.5 Assegno nucleo familiare (ANF).....	15
1.4.6 Indennità di malattia.....	15
1.4.7 Indennità per congedo di maternità.....	16
1.4.8 Indennità per congedo parentale.....	17
1.4.9 Congedi papà.....	19
1.4.10 Indennità per permessi giornalieri (ex permessi per allattamento).....	19
1.4.11 Indennità per permessi e congedi per l’assistenza di familiari disabili o per lavoratori disabili.....	19
1.4.12 Indennità per la donazione sangue.....	20
1.4.13 Assegno per il congedo matrimoniale.....	21
1.4.14 Ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro.....	21
1.4.15 Nuova assicurazione sociale per l’impiego (NASpl).....	21
1.4.16 Tutele assicurative in caso di infortunio e malattia professionale.....	22
2 Il contratto a tempo determinato	24
2.1 Il termine e la causale.....	24
2.2 Le proroghe e i rinnovi.....	25
2.3 Il limite numerico di contratti a termine.....	26

2.4	Il diritto di precedenza	27
2.5	Divieti	27
2.6	Rapporto di lavoro.....	28
2.7	Esclusioni	28
2.8	Criteri di computo.....	28
2.9	Decadenze e tutele	28
2.10	Aspetti previdenziali e assicurativi	29
2.10.1	Profili contributivi	29
2.10.2	Restituzione della maggiorazione contributiva a seguito della conversione a tempo indeterminato	29
2.11	Prestazioni a sostegno del reddito	29
2.11.1	Assegno nucleo familiare (ANF).....	30
2.11.2	Indennità di malattia	30
2.11.3	Indennità per il congedo di maternità e congedo parentale	30
2.11.4	Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano	31
2.11.5	Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	31
2.11.6	Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)	31
2.11.7	Tutela contro gli infortuni e malattie professionali.....	31
3	Il Lavoro intermittente	32
3.1	Definizione: ipotesi oggettive e soggettive.....	32
3.2	Limiti	32
3.3	Divieti	32
3.4	Indennità di disponibilità	33
3.5	Aspetti formali	33
3.6	Obblighi di comunicazione	33
3.7	Divieto di discriminazione.....	34
3.8	Computo dei lavoratori intermittenti.....	34
3.9	Aspetti previdenziali e assicurativi	34
3.9.1	Assegno nucleo familiare (ANF).....	34
3.9.2	Indennità di malattia	34
3.9.3	Indennità per congedo di maternità e parentale	35
3.9.4	Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	35
3.9.5	Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)	35

3.9.6	Tutela assicurativa contro gli infortuni.....	35
4	La somministrazione di lavoro	36
4.1	I soggetti.....	36
4.2	Il rapporto tra agenzia di somministrazione e azienda utilizzatrice..	36
4.3	Il rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore.....	37
4.4	Il rapporto tra azienda utilizzatrice e lavoratore	38
4.5	Limiti quantitativi	39
4.6	Divieti	39
4.7	I diritti dei lavoratori somministrati	40
4.8	Obbligo di comunicazione	40
4.9	La somministrazione irregolare e somministrazione fraudolenta.....	40
4.10	Decadenza e tutele	41
4.11	Apprendistato in somministrazione	41
4.12	Aspetti previdenziali e assicurativi	41
4.12.1	Assegno nucleo familiare (ANF).....	41
4.12.2	Indennità di malattia e di maternità	42
4.12.3	Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	42
4.12.4	Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)	42
4.12.5	Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano	42
4.12.6	Tutela assicurativa contro gli infortuni.....	42
5	Il Lavoro a tempo parziale	43
5.1	Definizione	43
5.2	Lavoro supplementare e lavoro straordinario	43
5.3	Clausole elastiche.....	43
5.4	Trasformazione del rapporto da part-time a full-time	44
5.5	Trattamento e computo del lavoratore.....	45
5.6	Regime sanzionatorio.....	45
5.7	Aspetti previdenziali e assicurativi	46
5.7.1	Assegno nucleo familiare (ANF).....	46
5.7.2	Indennità di malattia	46
5.7.3	Indennità per congedo di maternità e parentale	46

5.7.4	Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	47
5.7.5	Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)	47
5.7.6	Permessi per l'assistenza di disabili e per i lavoratori disabili.....	47
5.7.7	Tutela assicurativa contro gli infortuni.....	47

6 Le Agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori subordinati48

6.1	Principi generali per la fruizione degli incentivi.....	48
6.2	Tipologie di agevolazioni	49
6.2.1	Incentivo giovani Decreto Dignità	49
6.2.2	Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile	49
6.2.3	Esonero contributivo per l'assunzione di giovani che hanno svolto un periodo di alternanza scuola lavoro o apprendistati di primo e terzo livello	50
6.2.4	Incentivo Occupazione NEET	50
6.2.5	Incentivo Occupazione Sviluppo Sud	50
6.2.6	Bonus Giovani eccellenze	50
6.2.7	Incentivo per l'assunzione di percettori di Reddito di Cittadinanza	51
6.2.8	Lavoratori in NASpl.....	51
6.2.9	Lavoratori percettori di assegno di ricollocazione cessati da aziende in CIGS	51
6.2.10	Lavoratori in Cigs	51
6.2.11	Disoccupati over 50 e donne	52
6.2.12	Assunzione di lavoratori con disabilità	52
6.2.13	Giovani genitori.....	52
6.2.14	Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo	52
6.2.15	Benefici contributivi relativi al contratto di apprendistato	53
6.2.16	Assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione	54
6.2.17	Esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato .	54

Premessa

Il mercato del lavoro italiano ha subito negli ultimi anni importanti cambiamenti. Un ruolo centrale in questo panorama è stato giocato dalla Legge 183/14, il cd Job Act, con la quale è stata delegata al Governo un'importante riforma del mercato del lavoro.

Nel 2015 infatti, in attuazione della delega governativa, è stato emanato il decreto legislativo 81, anche definito "codice dei contratti", che racchiude al suo interno la regolamentazione delle principali tipologie di contratti di lavoro subordinato presenti nel nostro ordinamento. Con il decreto 81 il legislatore ha compiuto un'operazione di sintesi: da una parte, introducendo nuove regole, e dall'altra, trasferendo disposizioni già contenute in precedenti provvedimenti normativi quali per esempio quelli contenuti nella Legge Biagi (D.Lgs. 276/03) e nel decreto legislativo 61/2000 sul lavoro a tempo parziale.

Sempre nel 2015 con un altro importante intervento legislativo, il D.Lgs. 23/15, è stato introdotto nel nostro ordinamento il contratto a tutele crescenti che ha inciso sull'indennità economica in caso di licenziamento.

Nel 2018 il legislatore è intervenuto di nuovo con il D.L. 12 luglio n. 87 (cd Decreto Dignità convertito nella L. 9 agosto 2018 n. 96) che ha modificato il testo del D.Lgs. 81/2015 e del D.Lgs. 23/2015 determinando importanti cambiamenti sulla normativa dei contratti di lavoro.

In particolare, questa nuova riforma ha impattato in modo significativo sulla disciplina del contratto a termine, della somministrazione di lavoro nonché sulla disciplina del contratto a tutele crescenti.

L'Associazione, con la presente guida, ripercorrendo il panorama normativo dei principali contratti di lavoro subordinato previsti nel nostro ordinamento, vuole mettere a disposizione delle aziende uno strumento operativo per supportarle:

- nella scelta delle forme contrattuali più vicine alle loro esigenze di inserimento di nuovo personale;
- nella gestione dei principali aspetti del rapporto di lavoro dal punto di vista giuslavoristico e previdenziale.

1. I Principali aspetti del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

La definizione di subordinazione si ricava dall'art. 2094 del codice civile che definisce il prestatore di lavoro subordinato come "chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

Nell'ambito del lavoro subordinato il lavoratore si impegna, dietro la corresponsione di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa nel rispetto da parte del datore di lavoro dell'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare.

Vi sono degli aspetti peculiari del lavoro subordinato, che costituiscono al contempo elementi distintivi rispetto al "lavoro autonomo":

- la sottoposizione al vincolo gerarchico del Datore e/o dei suoi preposti;
- l'individuazione di un orario e di una sede di lavoro.

La disciplina del rapporto di lavoro subordinato viene definita dalla legge e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Nel testo del contratto di lavoro vi sono dei punti fondamentali che devono essere definiti e che sono prevalentemente regolati dalla contrattazione collettiva, quali ad esempio:

- inquadramento del lavoratore;
- retribuzione;
- orario di lavoro, ferie, permessi, rol;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso.

1.1 Il contratto a tempo indeterminato

Nel nostro ordinamento la principale forma di lavoro subordinato è rappresentata dal contratto a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è caratterizzato dal fatto che al momento della costituzione del rapporto di lavoro le parti non definiscono una predefinita durata del contratto di lavoro, il contratto si risolverà quindi nei casi previsti dalla legge.

Come detto, il contratto a tempo indeterminato costituisce la figura centrale del nostro ordinamento su cui si innestano le altre fattispecie contrattuali che finiscono per diventare una sorta di eccezione rispetto ad essa.

Anche dal punto di vista storico è evidente quest'impostazione, basti pensare che a livello comunitario già alla fine degli anni '90 Il Consiglio dell'Unione Europea nel richiamare l'Accordo comunitario UNICE- CEEP- CES 18 marzo 1999, ha ribadito che "i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori." In Italia tale principio comunitario è stato importato nel D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 - che ha per lungo tempo disciplinato il contratto a tempo determinato.

La riforma normativa attuata con il c.d. Jobs Act ha ribadito con il decreto legislativo 81/15 come nel nostro ordinamento “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”.

Uno degli interventi normativi più importanti avvenuti sulla normativa del contratto a tempo indeterminato è sicuramente il decreto legislativo 23/15. Quest’ultimo ha introdotto nel nostro ordinamento il c.d. “contratto a tutele crescenti” che ha previsto nuove regole relativamente alla risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato superando in parte il sistema di tutele storicamente previsto dall’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Il decreto 23 introduce una modalità di calcolo che da dei criteri per definire a priori l’indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato per motivi economici.

Alcune delle novità introdotte con il decreto n. 23/15 sono state in parte riviste con il D.L. 12 luglio 2018 n. 87 (convertito nella L. 9 agosto 2018 n. 96) che ha modificato il testo del D.Lgs. 23/2015 innalzando il valori di riferimento per il calcolo dell’indennità da dare al lavoratore in caso licenziamento per motivi economici. Su questa modalità di calcolo dell’indennità è inoltre intervenuta anche la Corte Costituzionale¹ che ha dichiarato illegittima la parte dell’art. 3 in cui viene definita la suddetta modalità di calcolo dell’indennità.

1.2 La risoluzione

Nel contratto a tempo indeterminato, non essendoci una durata predefinita, uno degli aspetti più importanti, soprattutto dal punto di vista di un eventuale contenzioso, è sicuramente rappresentato dal momento della risoluzione del contratto, evento sul quale vale quindi la pena soffermarsi. Nel nostro ordinamento, infatti, solo nel caso di contratto a termine le parti convengono una durata predeterminata al cui avverarsi il rapporto di lavoro si risolve automaticamente.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, come tutti i contratti, può essere risolto su iniziativa congiunta delle parti o per volontà di una delle singole parti contrattuali.

Vediamo sinteticamente le diverse possibilità di risoluzione:

1.2.1 Risoluzione consensuale

Lavoratore e Datore convengono di comune accordo di sciogliere il contratto di lavoro, ne definiscono le tempistiche e si liberano di ogni onere legato al periodo di preavviso.

1.2.2 Recesso di una delle parti

a) Recesso del Dipendente: dimissioni

Il lavoratore recede dal rapporto per propria volontà nei termini del preavviso contrattualmente previsto. Vi può anche essere l’ipotesi delle dimissioni date per giusta causa, in tal caso, il lavoratore recede dal rapporto volontariamente ma per motivi che la legge o i contratti collettivi reputano a questi non imputabili (per es. trasferimento a sede distante oltre 50 km dalla residenza oppure mancata erogazione della retribuzione oltre certi termini previsti dal CCNL, etc.).

¹ Sentenza corte costituzionale n 194 del 26 settembre- 8 novembre 2018 (G.U. n. 45 del 14/11/18)

Si ricorda che sia nel caso di risoluzione consensuale che in quello di dimissioni il lavoratore dovrà effettuare l'apposita procedura on line prevista dal decreto del Ministero del Lavoro del 15 dicembre 2015.²

La procedura on line si applica a tutti i rapporti ad eccezione delle dimissioni/risoluzione consensuale avvenute:

- in sedi protette ex art. 2113 c.c. ovvero davanti alle commissioni di certificazione;
- durante il periodo di prova;
- nel lavoro domestico;
- da parte di lavoratori con bambini fino ai 3 anni di età, per i quali rimane l'obbligo di convalida presso l'Ispettorato territoriale del lavoro;
- nel lavoro marittimo.

b) Recesso del Datore di lavoro: licenziamento

Licenziamento "individuale"

1. **per giustificato motivo oggettivo:** il Datore recede il rapporto nei termini del preavviso contrattualmente previsto a fronte di oggettive motivazioni non imputabili al lavoratore (es. criticità economiche, soppressione della posizione, riorganizzazione di funzioni ecc.);
2. **per giustificato motivo soggettivo:** il Datore recede il rapporto, nei termini del preavviso contrattualmente previsto, a fronte di motivazioni riconducibili al Dipendente;
3. **per giusta causa:** il Datore recede il rapporto a fronte gravi/gravissime motivazioni riconducibili al Dipendente, non è previsto il preavviso a causa della gravità delle ragioni che hanno portato al recesso.

Licenziamento "collettivo"

Si verifica qualora il Datore che occupa più di 15 dipendenti, in applicazione della norma di riferimento e delle procedure previste dalla Legge L. 223/91, intenda licenziare almeno 5 lavoratori, nell'arco di 120 giorni, in conseguenza di una riduzione o di una trasformazione di attività o di lavoro, o quando lo stesso intenda cessare l'attività.

Al termine della procedura di legge, in assenza di diverso accordo con le Organizzazioni Sindacali di riferimento il criterio di scelta dei lavoratori il cui rapporto cesserà nei termini del preavviso contrattualmente previsto, sarà determinato dall'applicazione in concorso tra loro di tre criteri: anzianità, carichi di famiglia e esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Per quanto attiene le conseguenze del provvedimento di recesso da parte del datore impugnato e sottoposto a giudizio opera una normativa complessa ed articolata recentemente sostanzialmente modificata dalla nuova disciplina del lavoro "Jobs Act".

² Circolare del Ministero del Lavoro del 4 marzo 2016 n. 12

1.3 Le nuove disposizioni sul licenziamento: Il contratto a “Tutele Crescenti”

Il decreto legislativo 23/2015³ ha introdotto nel nostro ordinamento il c.d. contratto a tutele crescenti.

La norma riguarda le nuove regole da applicarsi in caso di licenziamento di lavoratori **assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015**, giorno di entrata in vigore della stessa.

Il legislatore stesso definisce alcune situazioni specifiche in cui trova applicazione:

- nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
- ai lavoratori, assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto, nel caso in cui il loro datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori⁴.

La grande novità introdotta riguarda i licenziamenti c.d. “economici”: viene esclusa la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, **prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione** ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

In caso di licenziamento “discriminatorio, nullo e intimato in forma orale”⁵ le conseguenze sanzionatorie che derivano sono identiche a quelle previste dai primi tre commi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, ossia reintegrazione “piena”, che comporta il riconoscimento di un'indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro (dedotto l'*aliunde perceptum*) e il diritto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Resta ferma la possibilità per il lavoratore di richiedere, in sostituzione della reintegrazione un'indennità pari a 15 mensilità.

Allo stato attuale, seppure la norma abbia introdotto una modifica tale da rendere “eccezionale” il caso della reintegra non bisogna sottovalutare l'impatto della nuova disciplina in sede di giudizio, ancorché non ci sia ancora giurisprudenza consolidata sul punto.

Particolare attenzione va infatti posta alla fattispecie del c.d. “Licenziamento discriminatorio” non è da sottovalutare il rischio di un uso “distorto” di controparte in merito ad asserita discriminazione nella realtà non sussistente.

Infatti seppure le declinazioni delle fattispecie discriminatorie siano determinate (es. genere, religione ecc.) in sede di giudizio il lavoratore può promuovere azione volta ad accertare una asserita discriminazione allo scopo di superare le tutele della norma e rivendicare il reintegro con le caratteristiche dell'art. 18 L.300/70.

Esempio: lavoratore licenziato per GMO, o anche in procedura collettiva che rivendica in sede di giudizio un fine discriminatorio in quanto apertamente professante una certa religione o militanza politica ecc.

³ D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 - pubblicato nella G.U. del 6 marzo 2015, n. 54 che è entrato in vigore il 7 marzo 2015

⁴ Art. 18, commi 8 e 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni

⁵ Art. 2, Decreto n.23/15

In tal caso qualora in giudizio l'azienda soccombesse non sarebbe tenuta al risarcimento secondo la norma delle tutele crescenti bensì alla reintegra piena.

Gli **effetti sanzionatori “generali”**⁶ derivanti da un licenziamento ingiustificato previsti nella norma sono:

- estinzione del rapporto;
- condanna al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale: 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio.

L'art. 3 del D.Lgs. 23/15 prevede che *“ nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.”*

La misura dell'indennità risultante dalle modalità di calcolo contenute nell'art. 3 in caso di licenziamento illegittimo non può essere: inferiore a 6 mensilità, superiore a 36 mensilità⁷.

Nel 2018 il D.L. 12 luglio 2018 n. 87 (convertito nella L. 9 agosto 2018 n.96) ha modificato il testo dell'art. 3 del D.Lgs. 23/2015 innalzando come sopra indicato i valori di riferimento per il calcolo dell'indennità da dare al lavoratore in caso licenziamento per motivi economici illegittimo.

Su questa modalità di calcolo dell'indennità è intervenuta poi anche la Corte Costituzionale⁸ che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 3 c 1 limitatamente alle parole *“ di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.”*

Contrariamente allo “spirito” contenuto originariamente nel decreto 23/15, che voleva fissare un criterio predefinito e prevedibile di calcolo dell'indennità in caso di licenziamento per motivi economici illegittimo, gli ultimi interventi avvenuti sull'art. 3 tendono a riportare -in caso di contenzioso- un maggior margine di valutazione nelle mani del giudice per la determinazione dell'indennità spettante al lavoratore.

La norma prevede **che in caso di licenziamento collettivo**, sia la violazione della procedura di licenziamento collettivo che la violazione dei criteri di scelta determinano un conseguente diritto del lavoratore ad un'indennità pari 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio (comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità).

Il decreto introduce inoltre una nuova ipotesi di conciliazione volontaria come strumento stragiudiziale per ridurre il contenzioso in caso di contestazione di licenziamento illegittimo. Il datore di lavoro, entro i termini dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, può offrire una somma predeterminata in cambio della quale il lavoratore rinuncia all'impugnazione del licenziamento stesso. La legge prevede che la suddetta somma non costituisca reddito imponibile ai fini fiscali.

⁶ Art. 3, comma 1, D.Lgs. 23/15

⁷ Sentenza corte costituzionale n 194 del 26 settembre- 8 novembre 2018 (G.U. n. 45 del 14/11/18)

⁸ Sentenza corte costituzionale n 194 del 26 settembre- 8 novembre 2018 (G.U. n. 45 del 14/11/18)

Di seguito sintetica tabella esemplificativa di riepilogo in caso di licenziamento illegittimo:

Per imprese con meno di 15 dipendenti

Ipotesi	Tutela	Importo minimo	Importo massimo	Contribuzione previdenziale
Licenziamento illegittimo (regime generale)	<u>Indennità</u> (1 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	3 mensilità	6 mensilità	Non dovuta
Licenziamento discriminatorio, nullo o orale	<u>Reintegrazione</u> ¹ (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	5 mensilità	Non determinato	Dovuta
Vizi formali e procedurali	<u>Indennità</u> (0,5 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	1 mensilità	6 mensilità	Non dovuta

¹ In sostituzione della reintegrazione il lavoratore può chiedere il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione non assoggettata a contribuzione. Quest'ultima indennità si aggiunge a quella dovuta per il periodo compreso tra il momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione.

Per imprese con più di 15 dipendenti

Ipotesi	Tutela	Importo minimo	Importo massimo	Contribuzione previdenziale
Licenziamento illegittimo (regime generale)	<u>Indennità</u> (2 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	6 mensilità	36 mensilità	Non dovuta
Licenziamento discriminatorio, nullo, orale, ovvero per disabilità fisica o psichica del lavoratore in violazione degli dell'art. 4, c. 4, e 10, c. 3	<u>Reintegrazione</u> ¹ (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	5 mensilità	Non predeterminato (per il periodo pregresso)	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Licenziamento disciplinare fondato sulla contestazione di un fatto materiale insussistente	<u>Reintegrazione</u> ¹ (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	Non previsto	12 mensilità (per il periodo pregresso)	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Vizi formali e procedurali	<u>Indennità</u> (1 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	2 mensilità	12 mensilità	Non dovuta
Licenziamento collettivo: a) privo della forma scritta b) illegittimo per violazione della procedura e/o dei criteri di scelta	<u>Reintegrazione</u> (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	5 mensilità	Non predeterminato	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
	<u>Indennità</u> (2 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio)	6 mensilità	36 mensilità	Non dovuta

¹ In sostituzione della reintegrazione il lavoratore può chiedere il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione non assoggettata a contribuzione. Quest'ultima indennità si aggiunge a quella dovuta per il periodo compreso tra il momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione.

1.4 Tutele previdenziali e assicurative

1.4.1 La costituzione del rapporto assicurativo

Con la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, la legge prevede l'instaurazione di un rapporto assicurativo, ed un conseguente onere contributivo, che coinvolge tre soggetti: datore di lavoro, lavoratore ed Ente assicuratore.

Infatti, il datore di lavoro che inizia un'attività con lavoratori subordinati è obbligato ad aprire una posizione assicurativa esclusivamente attraverso la Comunicazione Unica (c.d. ComUnica) da trasmettere al registro delle imprese, procedendo così all'iscrizione agli Enti (INPS e INAIL) che gestiscono la posizione assicurativa.

L'INPS, in relazione all'attività svolta dall'impresa assegna un inquadramento previdenziale, che determina le aliquote contributive applicabili ai lavoratori dipendenti della stessa. La posizione contributiva è contraddistinta da numero di matricola, codice statistico contributivo, codice tipo azienda e eventuali codici di autorizzazione.

L'INAIL, entro 30 giorni dalla comunicazione, rilascia il certificato di assicurazione che contiene il codice ditta, il numero di P.A.T. (Posizione Assicurativa Territoriale) e il pin per l'accesso ai servizi telematici.

Il datore di lavoro, entro 24 ore prima dell'inizio della prestazione lavorativa, è tenuto a comunicare l'attivazione del rapporto di lavoro al centro per l'impiego effettuando una COB (Comunicazione Unica Obbligatoria) utile anche per l'assolvimento degli obblighi nei confronti dell'INPS e dell'INAIL.

Per ogni assunzione effettuata il datore di lavoro aggiorna il LUL (Libro Unico del Lavoro) nel quale vanno registrati i dati riferiti ad ogni lavoratore inserito nell'organizzazione aziendale con un rapporto di lavoro di tipo subordinato.

1.4.2 Profili contributivi

Il sistema delle assicurazioni sociali è finanziato attraverso i contributi previdenziali che sono in gran parte a carico del datore di lavoro e per una quota minore a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, è tenuto al versamento dei contributi all'INPS e del premio assicurativo all'INAIL che erogano le prestazioni ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi in costanza di rapporto di lavoro o alla cessazione dello stesso.

L'obbligo contributivo previsto dalla legge fa sorgere automaticamente il rapporto assicurativo nel momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e le prestazioni vengono corrisposte anche nel caso in cui il datore di lavoro non versi i contributi (principio di automaticità delle prestazioni)⁹.

1.4.3 Prestazioni a sostegno del reddito

L'art. 38 della Costituzione italiana prevede che "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti e assicurati i mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità o vecchiaia, disoccupazione involontaria"¹⁰.

In attuazione di questa disposizione costituzionale l'INPS e l'INAIL erogano delle prestazioni volte alla tutela dei lavoratori al verificarsi di eventi che comportano una

⁹ Art. 2116 Codice Civile

¹⁰ Art. 2114 Codice Civile

sospensione, una riduzione o un'interruzione della prestazione lavorativa garantendo una tutela economica ai lavoratori.

In questa sezione verranno analizzate, in estrema sintesi, le prestazioni previdenziali e le tutele assicurative rivolte ai lavoratori subordinati in generale. Per alcune tematiche sarà possibile un approfondimento con un rimando ad altre monografie pubblicate da Assolombarda.

Nei successivi capitoli, saranno illustrate le particolarità delle singole prestazioni per ciascuna tipologia contrattuale analizzata.

1.4.4 Assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS)

L'IVS garantisce tre diverse tipologie di pensioni per i lavoratori e per i superstiti al verificarsi dei seguenti eventi:

- riduzione della capacità lavorativa totale o parziale. Nel primo caso si ha diritto alla pensione di inabilità, nel secondo caso, se l'invalidità è di almeno 2/3 si ha diritto all'assegno di invalidità;
- morte del lavoratore o del pensionato che darà rispettivamente diritto alla pensione indiretta¹¹ o alla pensione di reversibilità¹²;
- raggiungimento dei requisiti anagrafici o contributivi per il godimento della pensione di vecchiaia o anticipata.

1.4.5 Assegno nucleo familiare (ANF)

L'assegno nucleo familiare è una prestazione a sostegno del reddito familiare che spetta al lavoratore dipendente nel corso dell'attività lavorativa o al pensionato. Ha la funzione di sostenere i nuclei familiari in relazione al numero dei componenti e ai redditi ricompresi in alcune fasce stabilite dalla legge.

Gli assegni nucleo familiare sono corrisposti dal datore di lavoro, per conto dell'INPS, agli aventi diritto che ne fanno richiesta tramite il modello ANF/DIP alla fine di ogni periodo di paga.

A decorrere dal 1° aprile 2019 i lavoratori sono tenuti a presentare domanda di assegno nucleo familiare esclusivamente con modalità telematica direttamente (se in possesso di pin INPS dispositivo) o tramite patronato. Il datore di lavoro verifica nella sezione dedicata l'importo dell'ANF spettante determinato dall'INPS ed eroga la prestazione. Successivamente, in sede di denuncia mensile contributiva, provvederà a conguagliare gli importi.¹³

1.4.6 Indennità di malattia

L'indennità di malattia è una prestazione riconosciuta ai lavoratori subordinati al verificarsi di un evento morboso che determina l'incapacità temporanea al lavoro.

La prestazione ha regolamentazione e ammontare differenti in relazione all'inquadramento previdenziale dell'azienda e alla qualifica del lavoratore.

L'indennità giornaliera di malattia è erogata dall'INPS, per il tramite del datore di lavoro, a partire dal 4° giorno di malattia (i primi 3 giorni sono c.d. di carenza e sono a carico del datore di lavoro).

¹¹ Spetta ai superstiti del lavoratore che al momento del decesso avevano maturato i requisiti per la pensione di assicurazione e la contribuzione per la pensione di vecchiaia

¹² Spetta ai superstiti del soggetto titolare di pensione (vecchiaia, anzianità o inabilità)

¹³ Circolare INPS n. 45 del 2019; Messaggio INPS n. 1777 del 2019

Essa è composta da due quote:

- l'importo dell'indennità anticipata dal datore di lavoro per conto INPS;
- l'importo dell'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro nei limiti fissati dai C.C.N.L.

In particolare, l'indennità spetta a:

- operai del settore industria;
- operai e impiegati del settore terziario e servizi;
- lavoratori dell'agricoltura;
- apprendisti;
- disoccupati;
- lavoratori sospesi dal lavoro;
- lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori marittimi.

In linea generale, l'indennità a carico INPS è corrisposta ai lavoratori dipendenti nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno e del 66,66% dal 21° al 180° giorno (periodo massimo indennizzato dall'INPS in un anno solare). Il diritto a tale indennità si perde in tutto o in parte in caso di assenza ingiustificata a visita domiciliare di controllo.¹⁴

Per i lavoratori ricoverati in luoghi di cura che non hanno familiari a carico, l'indennità è corrisposta in misura pari ai 2/5 delle misure normali: 20% per i primi 20 giorni; 26,66% a decorrere dal 21° giorno. Il giorno di dimissioni dal luogo di cura è indennizzato per intero. Il medesimo trattamento economico spetta anche nel caso di Day Hospital.

I periodi di malattia sono coperti da contribuzione figurativa utile sia ai fini del diritto che della misura della prestazione pensionistica.

1.4.7 Indennità per congedo di maternità

La tutela della maternità e paternità si applica a tutti i lavoratori subordinati.

I lavoratori in tale fattispecie hanno diritto ad un trattamento economico a carico INPS, generalmente anticipato dal datore di lavoro, integrato dai trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva¹⁵.

Il congedo obbligatorio consente alla lavoratrice di astenersi dall'attività lavorativa per un periodo complessivo di 5 mesi. In particolare, la lavoratrice può astenersi durante i due mesi prima la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla nascita del figlio.

La legge di Bilancio 2019¹⁶ ha previsto la possibilità per la lavoratrice, previa certificazione medica rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, di fruire dei complessivi 5 mesi di congedo di maternità nel periodo successivo al parto.

¹⁴ L'assenza alla visita medica di controllo, se non giustificata, comporta l'applicazione di sanzioni con il conseguente mancato indennizzo delle giornate di malattia per:

- un massimo di 10 giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza alla visita di controllo non giustificata;
- il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia, in caso di seconda assenza alla visita di controllo non giustificata;
- il totale dell'indennità, dalla data della terza assenza alla visita di controllo non giustificata

¹⁵ Art. 16 – 27 T.U. maternità

¹⁶ Art. 1, comma 485, Legge n. 145 del 2018

Nel caso in cui il parto avvenga oltre la data presunta inizialmente individuata, si ha diritto al congedo anche durante il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto.

Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta si ha diritto al congedo per i giorni non goduti prima del parto che si aggiungono al periodo di maternità post partum, anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi¹⁷.

La lavoratrice ha la possibilità di posticipare, nel limite di un mese, l'inizio del congedo di maternità.

La concessione è subordinata all'attestazione, da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o da una struttura convenzionata, che tale opzione non arrechi pregiudizio al nascituro.

Per fruire della c.d. flessibilità è necessario che la lavoratrice acquisisca la suddetta attestazione medica entro la fine del settimo mese di gravidanza.¹⁸

In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia.

L'astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi precedenti la data presunta del parto qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS), se la gravidanza è a rischio, o all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) se le mansioni svolte sono incompatibili con la gravidanza.

L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto se la lavoratrice addetta a lavori faticosi, pesanti o insalubri non può essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato dall'ITL ovvero dall'ATS.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità)¹⁹. Il diritto al congedo e alla relativa indennità sono previsti anche in caso di adozione o affidamento di minori.²⁰

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità a carico INPS pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità, quindi, solitamente, l'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo. L'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi in occasione dell'invio della denuncia contributiva.

I periodi di astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio sono coperti da contribuzione figurativa a domanda degli interessati, contribuzione utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione. La domanda di riconoscimento figurativo di tale contribuzione non è soggetta ad alcun termine di prescrizione²¹.

1.4.8 Indennità per congedo parentale

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita.²² Spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

¹⁷ Circolare INPS n. 69 del 2016

¹⁸ Messaggio INPS n. 13274 del 2007

¹⁹ Art. 28 - 31 T.U. maternità

²⁰ Art. 26 D.Lgs. 151 del 2001 Circolare INPS n. 16 del 2008

²¹ Art. 20 - 30 - 35 T.U. maternità; art. 8 Legge n. 155 del 1981

²² Art. 32 - 38 T.U. maternità

Il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del rapporto di lavoro, se lo stesso cessa all'inizio o durante il periodo di congedo.

I genitori hanno la possibilità di fruire del congedo parentale:

- indennizzato al 30%²³ se fruito entro i primi 6 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi;
- indennizzato al 30%¹⁷ dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- non indennizzato dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).²⁴

Il congedo parentale è fruibile anche in maniera frazionata.²⁵

A partire dal 25 settembre 2015 è possibile fruire del congedo parentale anche su base oraria²⁶.

Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi, che possono diventare 7 in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

I periodi di astensione facoltativa sono coperti da contribuzione figurativa²⁷ utili sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

²³ Della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo

²⁴ Circolare INPS 17 luglio 2015 n. 139

²⁵ Messaggio INPS 18 ottobre 2011 n. 19772

²⁶ Art. 7 D.Lgs. 80 del 2015; Circolare INPS n. 18 agosto 2015 n. 182; Circolare INPS n. 230 del 2016; Messaggio INPS n. 6704 del 2015

²⁷ La legge prevede che tali periodi siano coperti da una contribuzione figurativa, attribuita in misura proporzionale ai periodi di riferimento sulla base del 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato (Circolare INPS n. 15 del 2001)

1.4.9 Congedi papà

Con la legge di Bilancio 2019 il padre lavoratore dipendente ha la possibilità di fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio di 5 giorni di congedo obbligatorio.

Tale permesso era stato introdotto in via sperimentale dalla Legge Fornero per gli anni 2013 – 2015 poi prorogato dalle successive leggi di Bilancio. Per il 2019 il legislatore ha invece previsto 5 giorni di congedo obbligatorio e 1 giorno di congedo facoltativo, la cui fruizione è condizionata dalla rinuncia della madre a 1 giorno del suo congedo obbligatorio.²⁸

Il congedo obbligatorio è un diritto autonomo del papà che può essere richiesto dal lavoratore interessato direttamente al datore di lavoro con preavviso di almeno 15 giorni.

Durante la fruizione di questi permessi si ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100 % della retribuzione e alla contribuzione figurativa utile sia ai fini del diritto sia ai fini della misura della pensione.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

1.4.10 Indennità per permessi giornalieri (ex permessi per allattamento)

La lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, ha diritto a fruire di 2 ore di permesso giornaliero quando l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore, 1 ora se l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore.

La medesima tutela è prevista anche per i padri lavoratori dipendenti, qualora:

- il figlio è affidato solo al padre;
- la madre, lavoratrice dipendente, non fruisce dei riposi;
- la madre è lavoratrice autonoma;
- la madre è deceduta o gravemente inferma.

In caso di parto gemellare o in caso di adozione o affidamento di più minori, le ore di riposo sono raddoppiate.²⁹

Il padre lavoratore dipendente non può chiedere i riposi giornalieri durante il congedo di maternità o il congedo parentale della madre. La madre, invece, può chiedere i riposi giornalieri anche durante il congedo parentale del padre.

La lavoratrice madre per fruire dei permessi deve presentare richiesta al datore di lavoro, mentre il lavoratore padre dovrà presentare apposita domanda telematica all'INPS.³⁰

I riposi giornalieri sono coperti figurativamente in misura ridotta. In particolare il datore di lavoro deve quantificare le assenze su base settimanale computando le ore fruite nel periodo interessato, distintamente per anno solare e dividendole per il numero delle ore settimanali di lavoro previste dal contratto³¹.

1.4.11 Indennità per permessi e congedi per l'assistenza di familiari disabili o per lavoratori disabili

I lavoratori che assistono persone con disabilità grave certificata e i lavoratori disabili gravi hanno diritto a fruire di permessi indennizzati dall'INPS, in particolare:³²

28 Art. 4, comma 24, lettera a), Legge 28 giugno 2012 n. 92; Circolare INPS n. 40 del 2013; Art. 1, comma 278 lett. a), L. n. 145 del 2018 (Legge di Bilancio 2019); Messaggio INPS n. 591 del 2019

29 Circolare INPS n. 139 del 2002

30 Messaggio INPS n. 3014 del 2018

31 Art. 44, comma 1, T.U. maternità; Circolare INPS n. 15 del 2001

32 Art. 33, comma 3 Legge 104/1992, Circolare INPS n. 155 del 2010; D.Lgs. 119 del 2011; Legge n. 114 del 2014, D.Lgs. 80 del 2015

1. permessi orari giornalieri alternativi al prolungamento del congedo parentale e alternativi a 3 giorni di permesso mensile per genitori di figli con handicap grave di età inferiore ai 3 anni;
2. permessi mensili - 3 giorni al mese anche frazionabili in ore - alternativi al prolungamento del congedo parentale per genitori di figli con handicap grave dai 3 ai 12 anni di età;
3. permessi mensili - 3 giorni al mese frazionabili anche in ore - per coniuge/convivente parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o deceduti o mancanti.

I permessi fruiti a giornata intera o a mezza giornata e il prolungamento del congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa piena, mentre per i permessi fruiti in modalità oraria la contribuzione figurativa è riconosciuta con un valore convenzionale pari al 200% del valore massimo dell'assegno sociale.

Il lavoratore disabile ha invece diritto a fruire alternativamente di:

- 3 giorni di permesso anche frazionabili a ore¹⁵;
- 2 ore al giorno (nel caso di orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore).

Anche tali permessi sono indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta e danno diritto alla contribuzione figurativa.³³

Ai genitori, al coniuge, al convivente di fatto, ai parenti e agli affini conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, secondo uno specifico ordine di priorità stabilito dalla legge spettano 2 anni di congedo straordinario nell'arco dell'intera vita lavorativa indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente percepita con riferimento alle sole voci fisse e continuative entro un massimale fissato dall'INPS annualmente che ricomprende anche la contribuzione figurativa³⁴.

Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto e per ogni persona con disabilità grave.

1.4.12 Indennità per la donazione sangue

Il lavoratore subordinato ha diritto ad astenersi dal lavoro con diritto alla normale retribuzione e alla contribuzione figurativa per l'intera giornata in cui viene effettuata la donazione sangue. Il riposo ha una durata di 24 ore, che decorrono dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo. Per il godimento dei permessi retribuiti il lavoratore deve cedere una quantità minima di sangue pari ad almeno 250 gr, effettuare la donazione presso un centro autorizzato dal Ministero della Sanità e consegnare al datore di lavoro una dichiarazione che attesti il prelievo indicando le ore di permesso e la retribuzione percepita³⁵.

Il datore di lavoro recupera l'indennità erogata al lavoratore tramite conguaglio nella denuncia contributiva.

Di recente, il legislatore³⁶ ha previsto che, il lavoratore dipendente che sia stato accertato inidoneo alla donazione di sangue o emocomponenti ha diritto alla retribuzione limitatamente al tempo necessario all'accertamento della predetta inidoneità nei seguenti casi:

³³ Art. 33, comma 6, Legge 104 del 1992

³⁴ Art. 42, comma 5 - 5 quinquies, T.U. maternità; Art. 4 D.Lgs. 119 del 2011; Legge 76 del 2016; Circolare INPS 64 del 2001; Circolare INPS n. 28 del 2012; Circolare INPS n. 53 del 2008; Circolare INPS n. 32 del 2012; Circolare INPS n. 19 del 2017

³⁵ D.M. 8 aprile 1968

³⁶ Decreto Ministero della Salute 18 novembre 2015; Circolare INPS n. 27 del 2017

- a. sospensione o esclusione del donatore per motivi sanitari, secondo i criteri di esclusione o sospensione dalla donazione, previsti dalla normativa vigente;
- b. mancata decorrenza dei tempi di sospensione, previsti dalla normativa vigente, tra una donazione e la successiva;
- c. rilevata esigenza di non procedere al prelievo per specifico emocomponente e/o gruppo sanguigno, in base alla programmazione dei bisogni trasfusionali.

Se il lavoratore viene giudicato inidoneo alla donazione a seguito delle motivazioni sopra delineate avrà comunque diritto alla retribuzione che gli sarebbe stata corrisposta per le ore non lavorate comprese nell'intervallo di tempo necessario all'accertamento della predetta inidoneità³⁷.

1.4.13 Assegno per il congedo matrimoniale

Durante il congedo matrimoniale, spettante a tutti i lavoratori in occasione del matrimonio, si ha diritto ad astenersi dall'attività lavorativa per 15 giorni con il diritto alla conservazione del posto e della retribuzione. Per gli operai e gli apprendisti operai, l'INPS eroga un assegno che copre 7 giornate lavorative delle 15 spettanti. Per gli ulteriori giorni riconosciuti, sarà il datore di lavoro a dover garantire la retribuzione secondo quanto previsto dai diversi CCNL. Durante il periodo in cui si percepisce l'indennità INPS non si ha diritto alla contribuzione figurativa.³⁸

1.4.14 Ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (Cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, Fondo di integrazione salariale e Fondi di solidarietà) tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.³⁹

I lavoratori beneficiari devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data della presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale requisito non è necessario nei casi di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili.

L'importo del trattamento è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale ed è soggetto all'applicazione di massimali stabiliti per legge, annualmente rivalutati, nonché al prelievo contributivo del 5,84%.

Durante i periodi di fruizione delle integrazioni salariali il lavoratore ha diritto alla contribuzione figurativa piena utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

1.4.15 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

La NASpi è l'ammortizzatore sociale che garantisce una tutela economica ai lavoratori subordinati che si trovano in uno stato di disoccupazione involontaria e che siano in possesso di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni e di almeno 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi. L'importo della prestazione è parametrato alla retribuzione di riferimento entro un massimo di 1300 euro (rivalutato annualmente) che a partire dal primo giorno del 4° mese viene decurtato del 3% ogni mese. La durata è

³⁷ Circolare INPS n. 29 del 2017

³⁸ Circolare INPS n. 320 del 1978; Circolare INPS n. 945 del 1986

³⁹ D.Lgs. 148 del 2015

pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni fino a un massimo di 24 mesi.

Durante questo periodo il lavoratore ha diritto alla contribuzione figurativa entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso (1.860,76 euro per il 2019).⁴⁰

1.4.16 Tutele assicurative in caso di infortunio e malattia professionale

L'assicurazione obbligatoria INAIL⁴¹ tutela i lavoratori al verificarsi di un infortunio sul lavoro che si definisce come evento per "causa violenta in occasione di lavoro" dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni.

Nel caso di infortunio deve esistere un rapporto, anche indiretto, di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio.

L'INAIL tutela il lavoratore anche al verificarsi di malattie professionali. La malattia professionale è un evento dannoso alla persona che si manifesta in modo lento, graduale e progressivo, involontario e in occasione del lavoro. Si definiscono professionali le malattie nell'esercizio e a causa del lavoro. Esse comprendono qualsiasi stato morboso che possa essere posto in rapporto causale con lo svolgimento di una attività lavorativa.

In tal caso non basta l'occasione di lavoro come per gli infortuni, cioè un rapporto anche mediato o indiretto con il rischio lavorativo, ma deve esistere un rapporto causale, o concausale, diretto tra il rischio professionale e la malattia.

Il rischio può essere provocato dalla lavorazione che l'assicurato svolge, oppure dall'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge (cosiddetto "rischio ambientale").

L'INAIL nel caso di infortunio o malattie professionali eroga al lavoratore un'indennità economica giornaliera a decorrere dal 4° giorno successivo a quello dell'infortunio o dell'insorgere della malattia professionale. Per esservi diritto alla prestazione è necessario che l'evento si sia verificato in occasione di lavoro o in presenza di una malattia professionale indennizzabile ovvero che comunque vi sia un'inabilità che comporti l'effettiva astensione dal lavoro per più di 3 giorni.

I primi 3 giorni sono a carico del datore di lavoro che eroga la retribuzione piena, dal 4° al 90° giorno dalla data dell'infortunio o di manifestazione della malattia professionale l'indennità è pari al 60% della retribuzione media giornaliera percepita dall'assicurato nei 15 giorni precedenti la data dell'evento. I CCNL generalmente pongono a carico del datore di lavoro un'integrazione dell'indennità al raggiungimento del 100% della retribuzione o percentuali minori in relazione alla durata dell'infortunio.

L'INAIL, inoltre, tutela i lavoratori nel caso di infortuni avvenuti durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro. Il cosiddetto infortunio in itinere può verificarsi, inoltre, durante il normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti di lavoro plurimi, oppure durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti, se non esiste una mensa aziendale.

Qualsiasi modalità di spostamento è ricompresa nella tutela (mezzi pubblici, a piedi, ecc.) a patto che siano verificate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari.

40 D.Lgs. 22 del 2015, Circolare INPS n. 94 del 2015; Circolare INPS n. 142 del 2015; Circolare INPS n. 194 del 2016; Circolare INPS n. 5 del 2019

41 T.U. 1124/1965

Le eventuali interruzioni e deviazioni del normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa a eccezione di alcuni casi particolari, ossia se vi siano condizioni di necessità o se siano state concordate con il datore di lavoro.

Sono esclusi dalla tutela gli infortuni conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro, quelli simulati dal lavoratore o le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore stesso (c.d. rischio elettivo).

Sono invece tutelabili gli infortuni accaduti per colpa del lavoratore, in quanto gli aspetti soggettivi della sua condotta (imperizia, negligenza o imprudenza) nessuna rilevanza possono assumere per l'indennizzabilità dell'evento lesivo, sempreché si tratti di aspetti di una condotta comunque riconducibile nell'ambito delle finalità lavorative.

2 Il contratto a tempo determinato

2.1 Il termine e la causale

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dagli art. 19 e ss. del D.Lgs. 81/2015 e ha come caratteristica principale quella di possedere una durata predefinita. Nel 2018 è intervenuto il D.L. 12 luglio n. 87 (cd Decreto Dignità convertito nella L. 9 agosto 2018 n. 96) che ha modificato il testo del D.Lgs. 81/2015 determinando cambiamenti restrittivi nella disciplina del contratto a termine.

Tra le modifiche più significative della riforma del 2018 va segnalato che è stata **reintrodotta la necessità di indicare**, in presenza di determinate situazioni previste nella norma, **le ragioni che giustificano l'apposizione del termine al contratto**.

La legge, infatti, in funzione delle diverse durate del contratto, prevede regole differenti al fine di richiedere o meno la necessità di inserire una causale. In particolare, in caso di contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi per le parti non c'è la necessità di indicare una causale nel contratto.

Invece, se la durata è superiore a dodici mesi per stipulare il contratto dovrà sussistere **almeno una delle seguenti condizioni (cd causali)**:

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

Quando richiesta dalla legge, la causale deve essere indicata nel contratto. Per legge, è necessario indicare la causale anche in caso di un rinnovo del contratto che avviene sotto i dodici mesi o di una proroga che porta a superare i dodici mesi complessivi di durata.

La sanzione per la stipula di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle suddette causali è la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

La norma indica in ventiquattro mesi la durata massima del contratto a tempo determinato.

Un'eccezione alla durata massima è prevista per quei contratti che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.⁴²

Il termine dei ventiquattro mesi, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali⁴³, si riferisce alla durata del contratto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed è indipendente dagli eventuali periodi di interruzione tra un contratto e l'altro in caso di successione di contratti.

⁴² Interpello Ministero del Lavoro n. 12/2016 e art 23 D.Lgs. 81/15

⁴³ Attività stagionali previste all'art. 21 c 2

Ai fini del calcolo dei ventiquattro mesi, inoltre, l'azienda dovrà tenere in considerazione anche i periodi di missione svolti dal lavoratore nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato aventi per oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Nel caso il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

E' importante che il termine risulti da atto scritto, pena l'inefficacia dello stesso, ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

Il datore deve consegnare una copia del contratto al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Inoltre, fermo il limite massimo previsto dalla legge, nel caso eccezionale in cui il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine fissato dalle parti, dovrà essere corrisposta al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ogni giorno ulteriore.

In caso di prosecuzione del rapporto oltre il trentesimo giorno se il contratto ha durata inferiore a sei mesi, o oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza degli stessi termini.

L'azienda, saturati i ventiquattro mesi, ha comunque la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di dodici mesi purché lo stesso venga stipulato presso l'ispettorato territoriale competente per territorio pena la sua trasformazione a tempo indeterminato.

Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21 c1, e 19 c1, del decreto legislativo n. 81/2015.⁴⁴

2.2 Le proroghe e i rinnovi

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, previo consenso del lavoratore, fino ad un massimo di quattro volte nell'arco temporale di ventiquattro mesi a prescindere dal numero di contratti, purché la sua durata iniziale sia inferiore al limite di durata massimo previsto dalla legge⁴⁵.

In caso un contratto a termine venga prorogato mantenendo la sua durata complessiva al di sotto dei 12 mesi non sarà necessario inserire una causale. Diversamente, se un contratto con una durata iniziale inferiore ai 12 mesi tramite la proroga acquisisce una durata complessiva superiore ai 12 mesi ai fini della proroga dovrà essere presente una delle causali previste dalla legge.

In caso di superamento del numero massimo di proroghe il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

“Si ricorda che la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.”⁴⁶

⁴⁴ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

⁴⁵ Art. 21, D.Lgs. 81/2015

⁴⁶ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

Nelle ipotesi di **rinnovo** (stipula di un nuovo contratto) l'azienda deve effettuare una pausa tra la scadenza del primo e la stipulazione del secondo contratto (c.d. stop and go) che è rispettivamente di:

- dieci giorni se il primo contratto ha una durata fino a sei mesi;
- venti giorni se il primo contratto ha una durata superiore a sei mesi.

In caso di inosservanza di tali termini il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla stipula del secondo contratto. Questa regola non si applica ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali⁴⁷.

In caso di rinnovo nel nuovo contratto andrà inserita una delle causali richieste dalla legge nell'art. 19 (anche se il rinnovo avviene "sotto" i dodici mesi) . Per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione di una causale.

2.3 Il limite numerico di contratti a termine

La legge prevede un limite al numero di contratti a tempo determinato che un datore di lavoro può stipulare.

Infatti, salvo diversa disposizione da parte dei contratti collettivi, il numero di contratti a termine non può superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione⁴⁸.

Ci sono, però, delle eccezioni non rientranti in tale limite che consistono nei contratti a tempo determinato conclusi⁴⁹:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

L'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 prevede altresì che il limite percentuale non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Alle aziende che violino il limite percentuale è comminata una sanzione amministrativa, per ciascun lavoratore, di importo pari:

⁴⁷ Interpello Ministero del Lavoro n. 15/2016

⁴⁸ Art. 23, D.Lgs. 81/2015

⁴⁹ Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Si ricorda che nei suddetti casi non è prevista la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

2.4 Il diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano svolto attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi presso la stessa azienda nell'esecuzione di uno o più contratti a termine maturano un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle stesse mansioni⁵⁰.

Lo stesso diritto spetta alle lavoratrici che nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato abbiano fruito del congedo di maternità, le quali potranno computare tale periodo per la determinazione del numero di mesi di attività lavorativa utili a conseguire il diritto di precedenza. Le stesse hanno, inoltre, diritto di precedenza nelle assunzioni a termine effettuate dal datore entro i dodici mesi successivi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

I lavoratori stagionali, invece, hanno diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dalla stessa azienda per le medesime attività stagionali.

Per poter godere del diritto di precedenza, che deve essere espressamente richiamato nel contratto, il lavoratore deve manifestarne per iscritto al datore di lavoro la volontà di avvalersene entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero entro tre mesi nel caso di lavoratori stagionali.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2.5 Divieti

La possibilità di stipulare contratti a tempo determinato è limitata da divieti espressamente previsti dalla legge.

Non è, infatti, consentito concludere contratti a termine:

- per sostituire lavoratori che esercitino il diritto di sciopero;
- presso unità produttive ove si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che lo stesso sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni che interessino dei lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi⁵¹.

⁵⁰ Art. 24, D.Lgs. 81/2015

⁵¹ Art. 20, D.Lgs. 81/2015

La violazione dei suddetti divieti comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

2.6 Rapporto di lavoro

Il lavoratore a tempo determinato ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dall'azienda per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, ossia coloro che sono inquadrati nello stesso livello secondo i criteri della contrattazione collettiva.

L'azienda che non rispetti tale principio di non discriminazione è punita con una sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro che aumenta da 154,94 euro fino a 1.032,91 euro nel caso in cui la violazione si riferisca a più di cinque lavoratori⁵².

2.7 Esclusioni

Il legislatore ha voluto escludere dall'applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato alcune fattispecie.

Rimangono, infatti, fuori dal campo di applicazione:

- i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con i dirigenti, i quali non possono avere durata superiore a cinque anni;
- i rapporti instaurati per l'esecuzione di servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi previsti dai contratti collettivi, quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (secondo l'art. 17 della L. 84/94)
- i contratti a termine stipulati con il personale docente ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del SSN;
- i contratti a tempo determinato stipulati nel sistema universitario⁵³.

2.8 Criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina normativa o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei lavoratori dipendenti, il datore di lavoro deve considerare il numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro⁵⁴.

2.9 Decadenze e tutele

L'impugnazione di un contratto a tempo determinato deve avvenire entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Inoltre, in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR⁵⁵. Questa indennità ristora interamente il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese

⁵² Art. 25, D.Lgs. 81/2015

⁵³ Art. 29, D.Lgs. 81/2015

⁵⁴ Art. 27, D.Lgs. 81/2015

⁵⁵ Corte di Cassazione, Sentenza n. 21069 del 19/10/2015

le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto.

Infine, nel caso il contratto collettivo preveda l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità sopra citata è ridotta alla metà⁵⁶.

2.10 Aspetti previdenziali e assicurativi

2.10.1 Profili contributivi

Ai lavoratori assunti con contratto a termine, si applicano, in via generale, le disposizioni che regolano l'obbligazione contributiva prevista per la generalità dei lavoratori subordinati.

A partire dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro per tutti i lavoratori a tempo determinato è tenuto al versamento di un contributo addizionale (in aggiunta alla contribuzione ordinaria prevista per la generalità dei lavoratori) pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali utile al finanziamento dell'indennità di disoccupazione. Tale contributo addizionale non si applica:

- 1) in relazione ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- 2) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n.1525 e successive modificazioni;
- 3) agli apprendisti;
- 4) ai dipendenti della P.A.

Con l'entrata in vigore del Decreto Dignità⁵⁷ è stato previsto un incremento del contributo addizionale di una misura pari allo 0,50% della i datori di lavoro con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, intervenuti a far tempo dal 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del decreto-legge n. 87/2018.⁵⁸

2.10.2 Restituzione della maggiorazione contributiva a seguito della conversione a tempo indeterminato

Al fine di incentivare la stabilizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il datore di lavoro può richiedere la restituzione del contributo addizionale. Il diritto al rimborso scatta dopo che sia stato compiuto, con esito positivo il periodo di prova.

La restituzione spetta anche quando l'assunzione a tempo indeterminato avviene entro il termine di sei mesi dalla cessazione del contratto a tempo determinato.

In particolare il datore di lavoro detrae dalle mensilità spettanti un numero di mensilità pari al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.⁵⁹ Nel caso di più rinnovi è possibile procedere solamente al recupero dell'importo del contributo addizionale e del relativo incremento riguardanti l'ultimo rinnovo del contratto a termine intervenuto prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.

2.11 Prestazioni a sostegno del reddito

⁵⁶ Art. 28, D.Lgs. 81/2015

⁵⁷ Art. 3, comma 2 del D.L. n. 87 del 2018 convertito in Legge n. 96 del 2018

⁵⁸ Paragrafo n. 1.3 della circolare del Ministero del Lavoro n. 17/2018; Circolare INPS n. 121 del 2019

⁵⁹ Art. 2, comma 28-30, Legge 28.6.2012, n. 92; Messaggio INPS n. 4441 del 2015

2.11.1 Assegno nucleo familiare (ANF)

Il lavoratore a tempo determinato ha diritto, per tutta la durata del rapporto di lavoro, all'erogazione egli assegni nucleo familiare secondo le regole generali.

2.11.2 Indennità di malattia

Se durante lo svolgimento del contratto a termine il lavoratore si ammala è prevista una normativa specifica sia per quanto riguarda la durata del periodo tutelato, che per il calcolo della relativa indennità economica.⁶⁰

In questa fattispecie l'indennità di malattia viene corrisposta per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa prestata nei 12 mesi immediatamente precedenti l'inizio dell'evento morboso (e comunque nel limite massimo di 180 giorni per ciascun anno solare)⁶¹.

Tale indennità viene erogata:

- dal datore di lavoro per il numero di giornate effettivamente prestate dal lavoratore alle proprie dipendenze;
- dall'INPS per le giornate eccedenti comunicate dal datore di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, almeno 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità di malattia è corrisposta direttamente dall'INPS per un periodo massimo di 30 giorni, sempre a seguito di comunicazione da parte del datore di lavoro.⁶² L'indennità di malattia non può essere corrisposta nel caso in cui il rapporto di lavoro a termine sia definitivamente cessato (per scadenza del termine o ripresa del servizio da parte del lavoratore assente).

Per quanto concerne la misura della indennità di malattia nei contratti a termine, la base di calcolo va ricavata con riferimento alla retribuzione del periodo di paga mensile scaduto immediatamente prima dell'evento.

2.11.3 Indennità per il congedo di maternità e congedo parentale

Alla lavoratrice madre spetta il diritto a percepire l'indennità di maternità per tutta la durata del periodo di astensione obbligatoria, anche nel caso in cui il termine del contratto sia scaduto durante il periodo di astensione stessa.⁶³

In particolare, se la cessazione del rapporto di lavoro interviene durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice avrà diritto a percepire l'intera indennità per tutto il periodo di tutela prevista dalla legge.

Nel caso in cui la lavoratrice, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria sia sospesa o assente dal lavoro senza alcuna retribuzione ha diritto all'indennità di maternità, purchè tra l'inizio della sospensione o dell'assenza e l'inizio della maternità non siano trascorsi più di 60 giorni. La sospensione che va oltre i 60 giorni dà comunque diritto all'indennità quando la lavoratrice beneficia di CIG o CIGS.

L'indennità è corrisposta anche alle lavoratrici gestanti disoccupate all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, se tra la data di inizio dello stato di disoccupazione e

⁶⁰ art. 5 Decreto Legge n. 463/1983 convertito con modifiche in Legge n. 638/1983

⁶¹ Nel calcolo del periodo lavorato vanno inclusi anche i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio

⁶² Circolare INPS n. 136 del 25.7.2003; Circolare INPS n. 87 del 2 luglio 2001

⁶³ Art. 24 T.U maternità

del periodo di astensione non siano decorsi più di 60 giorni. L'indennità spetta anche quando quest'ultimo intervallo temporale è superiore ai 60 giorni se all'inizio dell'astensione obbligatoria la lavoratrice percepisce l'indennità di disoccupazione.⁶⁴

Il lavoratore con contratto a termine ha, in costanza di rapporto di lavoro, anche la possibilità di fruire del congedo parentale secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori dipendenti.

2.11.4 Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano

Anche i lavoratori con contratto a tempo determinato che assistono una familiare con handicap grave e i lavoratori disabili hanno la possibilità di fruire dei permessi previsti dalla legge 104/1992.

Altresì i lavoratori con contratto a termine hanno la possibilità di fruire del congedo straordinario limitatamente alla durata del rapporto di lavoro.

2.11.5 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

I datori di lavoro possono coinvolgere in programmi di riduzione dell'orario di lavoro anche i lavoratori a termine. Questi ultimi possono essere coinvolti in programmi di CIG ordinaria e straordinaria ma non possono essere inseriti in una procedura di mobilità.

2.11.6 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il lavoratore a termine ha diritto all'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti contributivi previsti dalla normativa in materia.

2.11.7 Tutela contro gli infortuni e malattie professionali

L'obbligo assicurativo del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato è assolto secondo le consuete modalità previste dalle disposizioni vigenti per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

⁶⁴ Circolare INPS n. 4 del 9 gennaio 2006

3 Il Lavoro intermittente

3.1 Definizione: ipotesi oggettive e soggettive

Il contratto di lavoro intermittente, o a chiamata, è la fattispecie contrattuale mediante la quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze previste dai contratti collettivi anche con riferimento alla possibilità di svolgere la prestazione in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno⁶⁵.

Nell'ipotesi in cui il contratto collettivo non preveda una specifica disciplina per il lavoro intermittente, lo stesso potrà essere svolto nei casi previsti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (R.D. n. 2657/1923)^{66,67}.

Nelle ipotesi in cui l'attività oggetto del contratto non sia prevista né dalla legge né dalla contrattazione collettiva, il contratto a chiamata può essere in ogni caso concluso con:

- soggetti con meno di 24 anni di età, purché la prestazione lavorativa termini entro il compimento del venticinquesimo anno;⁶⁸
- soggetti con più di 55 anni⁶⁹.

3.2 Limiti

Il contratto di lavoro intermittente può essere svolto da ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari⁷⁰.

Unica eccezione è rappresentata dai settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo⁷¹.

Nel caso di superamento del termine il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

3.3 Divieti

E' vietato stipulare contratti di lavoro a chiamata:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori⁷².

⁶⁵ Art. 13, D.Lgs. 81/2015

⁶⁶ Interpello del Ministero del Lavoro n. 10/2016

⁶⁷ Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004

⁶⁸ Sentenza 19 luglio 2017 C-143/2016

⁶⁹ Interpello del Ministero del Lavoro n. 37/2008

⁷⁰ Art. 13, D.Lgs. 81/2017

⁷¹ Interpello del Ministero del Lavoro n. 26/2014

⁷² Art. 14, D.Lgs. 81/2015

3.4 Indennità di disponibilità

Il lavoratore intermittente che garantisce all'azienda la propria disponibilità a rispondere alle chiamate percepisce, nei periodi in cui non svolge la prestazione, un'indennità di disponibilità⁷³.

La misura della suddetta indennità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore che, per malattia o altro evento, sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata, deve informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Colui che non adempie a tale obbligo perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa disposizione contrattuale.

Inoltre, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

3.5 Aspetti formali

Il contratto di lavoro intermittente, stipulato in forma scritta ad probationem, deve contenere i seguenti elementi:

- durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentano la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata dello stesso, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione di lavoro eseguita e relativa indennità di disponibilità, se prevista;
- forme e modalità con le quali il datore di lavoro è legittimato a chiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della stessa;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività che il lavoratore è tenuto a svolgere⁷⁴.

3.6 Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro ha l'obbligo, prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, di comunicarne la durata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms (in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione) o posta elettronica attraverso l'invio del c.d. modello UNI-intermittente⁷⁵.

In caso di violazione del suddetto obbligo è prevista una sanzione amministrativa da euro 400 a euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

⁷³ Art. 16, D.Lgs. 81/2015

⁷⁴ Art. 15, D.Lgs. 81/2015

⁷⁵ Decreto Ministeriale 27 marzo 2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 2013

L'azienda è, inoltre, tenuta a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente, salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivi⁷⁶.

3.7 Divieto di discriminazione

Il lavoratore a chiamata, per i periodi di lavoro svolti e a parità di mansioni, non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

Inoltre, il suo trattamento economico, normativo e previdenziale, è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente svolta, in particolare per quanto concerne l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, le ferie, i trattamenti per malattia, infortunio, congedo di maternità e congedo parentale⁷⁷.

3.8 Computo dei lavoratori intermittenti

Per l'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale rilevi il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, sono computati nell'organico aziendale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre⁷⁸.

3.9 Aspetti previdenziali e assicurativi

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente spettano le medesime tutele previdenziali previste per gli altri lavoratori subordinati ma limitatamente alla vigenza del rapporto di lavoro, quindi durante la chiamata.

L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

3.9.1 Assegno nucleo familiare (ANF)

L'assegno nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa. Non spetta invece per i periodi in cui il lavoratore intermittente percepisce l'indennità di disponibilità.

3.9.2 Indennità di malattia

Il lavoratore intermittente è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di malattia e per tutta la durata della stessa non matura l'indennità di disponibilità. Nel caso in cui il lavoratore sia inadempiente perde l'indennità di malattia per i primi 15 giorni, salvo diversa previsione contrattuale.⁷⁹

Per quanto concerne l'indennità di malattia occorre distinguere due diverse casistiche:

- non è prevista l'indennità di disponibilità: l'indennità di malattia spetta durante la prestazione lavorativa secondo le regole previste per il contratto a termine (limite indennizzo e estinzione del diritto all'indennità alla cessazione dell'attività lavorativa). Ogni chiamata è pertanto considerata come un singolo contratto a termine.

76 Art. 15, D.Lgs. 81/2015

77 Art. 17, D.Lgs. 81/2015

78 Art. 18, D.Lgs. 81/2015

79 Art. 16, comma 4, D.Lgs. 81 del 2015

- è prevista l'indennità di disponibilità: durante la prestazione lavorativa spetta l'indennità di malattia facendo riferimento alla media della retribuzione percepita per le prestazioni rese prima dell'evento, se la durata della malattia prosegue oltre la durata della prestazione prevista, l'indennità è calcolata sulla base dell'indennità di disponibilità.⁸⁰

3.9.3 Indennità per congedo di maternità e parentale

I lavoratori assunti con contratto intermittente hanno diritto a percepire le medesime tutele sulla maternità e paternità degli altri lavoratori subordinati.

Il congedo di maternità è corrisposto per tutta la durata dell'evento purché lo stesso abbia inizio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, o comunque entro i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

Il congedo parentale è indennizzato soltanto per le giornate di previsto svolgimento dell'attività lavorativa (comprese le festività cadenti nel periodo di congedo parentale richiesti).

3.9.4 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Il lavoratore intermittente ha diritto a percepire l'integrazione salariale ordinaria o straordinaria se la risposta alla chiamata è precedente al verificarsi della causa che determina il ricorso all'integrazione salariale. Se la riduzione d'orario è precedente alla chiamata la cig non è integrabile.⁸¹

3.9.5 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il lavoratore intermittente ha diritto all'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti contributivi previsti dalla normativa in materia.

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.⁸²

3.9.6 Tutela assicurativa contro gli infortuni

L'obbligo assicurativo per il personale assunto con contratto di lavoro intermittente è assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.⁸³

⁸⁰ Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 4.

⁸¹ Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 4-5

⁸² Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 4-3

⁸³ Circolare INAIL n. 22 del 12 aprile 2006 – allegato 59

4 La somministrazione di lavoro

4.1 I soggetti

Il contratto di somministrazione di lavoro è un contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione (autorizzata secondo le previsioni di legge) mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione vede la combinazione di tre soggetti:

- l'agenzia di somministrazione: datore di lavoro da cui dipende il lavoratore;
- il lavoratore: dipendente dell'agenzia e messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice per svolgere la sua attività lavorativa;
- l'impresa utilizzatrice: l'azienda che esercita il potere di direzione e controllo sulla prestazione di lavoro⁸⁴.

In virtù della recente riforma (cd Decreto Dignità) si segnalano cambiamenti intervenuti nella disciplina della somministrazione. In particolare, **alla somministrazione a termine** si applica la disciplina del contratto a termine, contenuta nel "capo III" D.Lgs. 81/2015 (artt. 19-29 con alcune specifiche esclusioni), come recentemente riformata.

Le modifiche apportate al D.Lgs. 81/2015 (dal cd Decreto Dignità), hanno comportato un irrigidimento della normativa del contratto a termine e conseguentemente della somministrazione, un esempio ne è la reintroduzione del cd "sistema delle causali" da apporre al contratto.

4.2 Il rapporto tra agenzia di somministrazione e azienda utilizzatrice

Il contratto di somministrazione tra somministratore e utilizzatore, che può essere a tempo determinato o indeterminato (c.d. staff leasing), è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

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

L'agenzia di somministrazione deve, inoltre, dare comunicazione al lavoratore all'atto della stipulazione del contratto delle suddette informazioni, nonché della data di inizio e della durata della missione.

Si ricorda, infine, che con il contratto di somministrazione di lavoro l'azienda si obbliga a comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare nonché a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori⁸⁵.

⁸⁴ Art. 30, D.Lgs. 81/2015

⁸⁵ Art. 33, D.Lgs. 81/2015

Possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato.

4.3 Il rapporto tra agenzia di somministrazione e lavoratore

Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore può essere a tempo indeterminato o a termine.

In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato, è prevista un'indennità mensile di disponibilità (in misura prevista dal contratto collettivo applicato dall'agenzia), divisibile in quote orarie, che il somministratore deve corrispondere al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso rimane in attesa di essere inviato in missione.

In merito alle recenti e restrittive modifiche normative che hanno riguardato anche il contratto di somministrazione, il Ministero ha chiarito che *“nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione”*.⁸⁶

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto tra somministratore e lavoratore è invece soggetto alla disciplina prevista per il contratto a tempo determinato (capo III del D.Lgs. 81/15). La legge esclude però esplicitamente l'applicazione di alcune disposizioni previste per il “tempo determinato” quali quelle contenute negli artt. 21 c 2, art. 23, art. 24 del D.Lgs. 81/2015 (pause tra un contratto e l'altro, limiti quantitativi alle assunzioni che un datore può stipulare a termine, diritto di precedenza).

Recentemente, con la legge 96/18 (Decreto dignità), è stata reintrodotta nell'ambito del rapporto di somministrazione a termine la necessità di indicare una causale (art.19 c. 1) nei casi indicati dalla legge.

Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). In proposito, si evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.⁸⁷

In merito al limite massimo di durata dei 24 previsto per il contratto a termine, il Ministero ha chiarito che *“in proposito occorre anche considerare che per effetto della riforma l'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non*

⁸⁶ Circolare Ministero del lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

⁸⁷ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.”⁸⁸

Il termine apposto al contratto di somministrazione può, in ogni caso, essere prorogato per iscritto con il consenso del lavoratore, rispettando le previsioni del contratto collettivo applicato dal somministratore⁸⁹.

La legge prevede poi che il somministratore informi i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive nonché che li formi e li addestri all’uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell’attività lavorativa che dovranno svolgersi presso l’azienda utilizzatrice. Questo obbligo può essere adempiuto da quest’ultima nel caso in cui il contratto di somministrazione lo preveda.

Il lavoratore somministrato non è computato nell’organico dell’impresa utilizzatrice ai fini dell’applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, eccetto per quelle relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro⁹⁰.

4.4 Il rapporto tra azienda utilizzatrice e lavoratore

Come già in precedenza analizzato, le recenti modifiche legislative introdotte al D.Lgs. 81/15 dal cd Decreto Dignità hanno previsto l’applicazione delle “nuove” regole anche al contratto di somministrazione. In particolare, ci si riferisce all’applicazione delle disposizioni del contratto a tempo determinato (contenute nel capo III della stessa legge) al contratto di somministrazione a termine. Tali novità hanno determinato cambiamenti restrittivi anche nella disciplina della somministrazione (cambiamenti visti nei precedenti paragrafi che qui si richiamano). Tra le disposizioni “nuove” da applicare anche in caso di somministrazione a termine si ricorda -per esempio - la necessità dell’inserimento della causale (secondo i nuovi limiti di legge).

Va segnalato che nel testo della legge 96/2018 (di conversione del cd Decreto Dignità- Allegato art.2) è contenuta una “nota” che, senza modificare formalmente il testo della legge 81/2015, indica che le condizioni di cui all’art.19 c 1 del D.Lgs. 81/15 (relativo alle causali) nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro si applicano esclusivamente all’utilizzatore.

Il lavoratore somministrato ha diritto, per tutta la durata della missione, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti dell’utilizzatore di pari livello e a parità di mansioni⁹¹.

Nell’ipotesi in cui l’azienda utilizzatrice adibisca il lavoratore somministrato a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, la stessa deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Se l’impresa non adempie a tale obbligo di informazione, la stessa dovrà rispondere in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l’eventuale risarcimento del danno derivante dall’assegnazione a mansioni inferiori.

L’azienda è, inoltre, obbligata in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versarne i relativi contributi, salvo il diritto a rivalersi poi verso l’agenzia di somministrazione.

⁸⁸ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

⁸⁹ Corte di Cassazione, Sentenza n. 20225 del 7/10/2016

⁹⁰ Art. 34, D.Lgs. 81/2015

⁹¹ Art. 35, D.Lgs. 81/2015

La stessa deve altresì osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuta, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

E' nulla qualsiasi clausola che limiti la facoltà dell'impresa di assumere i lavoratori somministrati al termine della loro missione salvo sia prevista la corresponsione di un'adeguata indennità. I lavoratori in somministrazione hanno altresì diritto ad essere informati dall'utilizzatrice relativamente ai posti vacanti presso la stessa, anche attraverso un avviso generale affisso nei suoi locali.

Si ricorda, infine, che i lavoratori disabili somministrati per missioni di durata non inferiore a 12 mesi possono essere computati da parte dell'utilizzatrice nella quota di riserva prevista dalla normativa del collocamento obbligatorio⁹².

4.5 Limiti quantitativi

La legge e i contratti collettivi prevedono limiti quantitativi per il numero di lavoratori somministrati.

I contratti di somministrazione a tempo indeterminato, salvo diversa previsione da parte dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, **non possono superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda utilizzatrice al 1° gennaio** dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso l'attività inizi in corso d'anno, il limite percentuale viene computato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite previsto nell'art. 23 per i contratti a tempo determinato (20%), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato **non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio** dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso l'attività inizi nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato con soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali per i quali non sono previsti limiti specifici⁹³.

La legge ha quindi introdotto un limite percentuale massimo del 30 per cento che regola i lavoratori con contratto di somministrazione a termine e contemporaneamente la loro sommatoria con i lavoratori assunti con contratto a termine. La sommatoria di queste due tipologie di lavoratori non potrà superare la suddetta percentuale.

4.6 Divieti

Il legislatore ha posto specifici divieti sull'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

Non è infatti possibile stipulare contratti di somministrazione:

⁹² Interpello Ministero del Lavoro n. 23/2016

⁹³ Art. 31, D.Lgs. 81/2015 (soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.)

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'utilizzatore che violi tali divieti è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250⁹⁴.

4.7 I diritti dei lavoratori somministrati

I lavoratori in somministrazione hanno diritto alle tutele sindacali previste dalla legge e ad esercitare presso l'azienda utilizzatrice, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente della stessa⁹⁵.

4.8 Obbligo di comunicazione

Il legislatore ha inoltre previsto che l'utilizzatore, anche per il tramite dell'associazione datoriale al quale aderisce o conferisce mandato, ha l'obbligo di comunicare con cadenza annuale alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati⁹⁶.

Le aziende aderenti ad Assolombarda possono avvalersi dell'Associazione per l'invio di tale comunicazione.

4.9 La somministrazione irregolare e somministrazione fraudolenta

Il contratto di somministrazione privo della forma scritta è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

Quando la somministrazione avviene fuori dai limiti degli artt 31 c 1 e 2, art 32, art 33 c 1 (lett a,b,c,d) la legge prevede un'ipotesi di **somministrazione irregolare**⁹⁷. In tal caso il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo *ab origine*. In questa ipotesi i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo di retribuzione o di contributi, valgono a liberare il soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il

⁹⁴ Art. 32, D.Lgs. 81/2015

⁹⁵ Art. 36, D.Lgs. 81/2015

⁹⁶ Art. 36, D.Lgs. 81/2015

⁹⁷ Art. 38, D.Lgs. 81/2015

quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione⁹⁸.

Ci troviamo invece in un caso di **Somministrazione fraudolenta**⁹⁹ “quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore”.

In questo caso il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. (Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276)

4.10 Decadenza e tutele

Il lavoratore somministrato che, a causa di somministrazione irregolare, voglia chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, dovrà farlo nel termine di 60 giorni dalla cessazione della propria attività presso lo stesso¹⁰⁰.

Nel caso il giudice accolga la sua domanda, condannerà il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Questa indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relative al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro¹⁰¹.

4.11 Apprendistato in somministrazione

E' possibile utilizzare apprendisti assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) purché la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consenta la realizzazione della finalità di formazione. Si ricorda che anche gli apprendisti in somministrazione rientrano nel computo del numero massimo di apprendisti che un'azienda può avere in forza¹⁰².

4.12 Aspetti previdenziali e assicurativi

L'agenzia di somministrazione è tenuta, al pari degli altri datori di lavoro, al versamento dei contributi previdenziali per i lavoratori subordinati assunti con contratto di somministrazione. Nel caso di mancato adempimento è prevista una responsabilità solidale dell'utilizzatore.¹⁰³

Se il lavoratore è assunto con contratto a tempo indeterminato i contributi sono dovuti sull'indennità di disponibilità per il loro effettivo ammontare anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

4.12.1 Assegno nucleo familiare (ANF)

Il somministratore è tenuto all'erogazione dell'assegno nucleo familiare anche per il lavoratore assunto con contratto di somministrazione in applicazione delle disposizioni vigenti per i lavoratori dipendenti (anticipo e conguaglio sul flusso Uniemens). Tale

⁹⁸ Corte di Cassazione, Sentenza n. 17969 del 13/09/2016

⁹⁹ Circolare Ministero del Lavoro n. 3 del 11/02/2019

¹⁰⁰ Art. 39, D.Lgs. 81/2015

¹⁰¹ Corte di Cassazione, Sentenza n. 8133 del 29/03/2017

¹⁰² Art. 42 - comma 7, D.Lgs. 81/2015

¹⁰³ Art. 37 D.Lgs. 81 del 2015

erogazione non è dovuta per i periodi di assenza di effettiva prestazione lavorativa, quindi non sono dovuti nei periodi in cui il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità.¹⁰⁴

4.12.2 Indennità di malattia e di maternità

Anche ai lavoratori in somministrazione spetta l'indennità di maternità e di malattia secondo l'inquadramento previdenziale dell'agenzia di somministrazione (Terziario).¹⁰⁵

4.12.3 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Il lavoratore somministrato non ha diritto all'indennità di Cassa Integrazione Salariale Ordinaria e Straordinaria ma ha diritto alle prestazioni erogate dal Fondo di Integrazione salariale bilaterale alternativo appositamente costituito.¹⁰⁶

4.12.4 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il lavoratore somministrato ha diritto all'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti contributivi previsti dalla normativa in materia. La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione¹⁰⁷.

4.12.5 Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano

Il lavoratore somministrato ha diritto alle medesime tutele previste per la generalità di lavoratori.

4.12.6 Tutela assicurativa contro gli infortuni

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il lavoratore contro gli infortuni e le malattie professionali e per la determinazione del premio si fa riferimento al tasso medio o medio ponderato in relazione alle lavorazioni svolte dal lavoratore somministrato nell'ambito dell'attività dell'utilizzatore.

Nel caso in cui la lavorazione svolta dal lavoratore non risulti già prevista e compresa nella posizione assicurativa dell'utilizzatore, a essa dev'essere attribuito il tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa che corrisponde alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato.¹⁰⁸

104 Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 1 - 1

105 Circolare INPS n. 46 del 2006

106 Accordo di gestione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro del 25 novembre 2015

107 Circolare INPS n. 46 del 2006 1-3

108 Circolare n. 13 Ministero del Lavoro del 2009

5 Il Lavoro a tempo parziale

5.1 Definizione

Il part time o lavoro a tempo parziale consiste in un rapporto di lavoro subordinato nel quale le parti stabiliscono che la prestazione lavorativa debba essere svolta per un orario ridotto rispetto a quello previsto dalla legge o dai contratti collettivi¹⁰⁹.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è in forma scritta ai fini della prova e deve obbligatoriamente contenere indicazione puntuale della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Nel caso in cui l'azienda abbia articolato l'organizzazione del lavoro in turni, l'indicazione della durata e della collocazione temporale può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavori articolati su fasce prestabilite.

5.2 Lavoro supplementare e lavoro straordinario

L'azienda può chiedere al lavoratore di svolgere prestazioni supplementari oltre l'orario concordato, anche con riferimento alle giornate, alle settimane o ai mesi, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi ed entro i limiti dell'orario di lavoro.

In mancanza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di svolgere prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Lo svolgimento di lavoro supplementare comporta una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 15%, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Si ricorda che il lavoratore può rifiutarsi di svolgere lavoro supplementare in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale¹¹⁰.

Il lavoratore part time può svolgere altresì lavoro straordinario secondo le regole previste dal D.Lgs. 66/2003.

5.3 Clausole elastiche

L'azienda e il lavoratore possono pattuire per iscritto, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della sua durata.

In questa ipotesi, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve intese differenti tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, come previsto dai contratti collettivi.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato dall'azienda non disciplini le clausole elastiche, le parti possono pattuirle per iscritto avanti le commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

¹⁰⁹ Art. 5, D.Lgs. 81/2015

¹¹⁰ Art.6, D.Lgs. 81/2015

In questo caso le clausole prevedono, a pena di nullità:

- le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e aumentarne la durata;
- la percentuale massima di aumento di durata che non può in ogni caso eccedere il 25 % della normale prestazione annua a tempo parziale.

Il lavoratore al quale viene aumentata la durata della prestazione lavorativa ha diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Si segnala, infine, che il prestatore di lavoro ha diritto a revocare il consenso prestato per la clausola elastica e che il suo rifiuto a concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento¹¹¹.

5.4 Trasformazione del rapporto da part-time a full-time

Un rapporto di lavoro a tempo pieno può essere trasformato in rapporto di lavoro part-time su accordo delle parti risultante da atto scritto¹¹².

L'opposizione del lavoratore a tale trasformazione ovvero alla trasformazione da part-time a full time, non costituisce giustificato motivo di licenziamento¹¹³.

La legge prevede determinati casi in cui esiste un diritto ovvero una priorità nella trasformazione del rapporto da full-time a part-time.

Hanno diritto alla trasformazione i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa (eventualmente connessa agli effetti invalidanti di terapie salvavita) accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. Nel caso il lavoratore lo richieda, il rapporto di lavoro a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ha, invece, una priorità nella trasformazione

- il lavoratore il cui coniuge, figli o genitore sia affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- il lavoratore che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi della Legge 104, che abbia bisogno di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti della vita quotidiana;
- il lavoratore con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi della Legge 104/1992.

Inoltre, il prestatore di lavoro in luogo al congedo parentale ovvero entro i limiti del congedo ancora spettante può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. In questa ipotesi l'azienda è tenuta a trasformare il rapporto entro il termine di quindici giorni dalla richiesta.

Esiste poi in capo ai lavoratori che hanno trasformato il loro rapporto di lavoro da full time a part-time un diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per

¹¹¹ Art. 6, D.Lgs. 81/2015

¹¹² Corte di Cassazione, Sentenza n. 16089 del 14/7/2014

¹¹³ Corte di Cassazione, Sentenza n. 21875 de 27/10/2015

l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si ricorda, infine, che il datore di lavoro in caso di assunzione di personale a tempo parziale ha l'obbligo di darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto full time occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'azienda, nonché a prendere in considerazione le domande di trasformazione part time dei rapporti dei dipendenti occupati a tempo pieno¹¹⁴.

5.5 Trattamento e computo del lavoratore

Il lavoratore con contratto a tempo parziale ha diritto a non ricevere un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo pieno con lo stesso inquadramento¹¹⁵.

Il lavoratore possiede inoltre gli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato all'entità ridotta della sua prestazione lavorativa¹¹⁶.

La durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento/dimissioni e del periodo di conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio è determinata dalla contrattazione collettiva.

Per quanto concerne, invece, il computo dei lavoratori assunti a tempo parziale ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, gli stessi sono computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno¹¹⁷.

5.6 Regime sanzionatorio

In caso di mancanza di prova relativa alla stipulazione a tempo parziale di un contratto di lavoro e su domanda del lavoratore interessato, il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese nel periodo antecedente la pronuncia giudiziale.

Se il contratto part-time fosse carente:

- della durata della prestazione lavorativa: il giudice può dichiarare, su domanda del lavoratore, la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno;
- della collocazione temporale della prestazione: il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

In entrambi i casi il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno per il periodo antecedente alla pronuncia.

Infine, in caso il lavoratore svolga prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dalla

¹¹⁴ Art. 8, D.Lgs. 81/2015

¹¹⁵ Corte di Cassazione, Sentenza n. 18709 del 23/09/2016

¹¹⁶ Interpello del Ministero del Lavoro n. 45/2008

¹¹⁷ Artt. 7-9, D.Lgs. n. 81/2015

contrattazione collettiva, lo stesso ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, di un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno¹¹⁸.

5.7 Aspetti previdenziali e assicurativi

Come già detto il D.Lgs. 81 del 2015 all'art. 7 ha stabilito che: "il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno" ed ha previsto che "il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione all'entità della prestazione lavorativa". Seppur ci sia stata un'abrogazione del concetto di part-time verticale e orizzontale nel nuovo testo di legge, le prestazioni INPS e il calcolo di tutte le indennità da erogare ai lavoratori part-time fanno ancora riferimento a questa distinzione.

5.7.1 Assegno nucleo familiare (ANF)

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale hanno diritto agli assegni nucleo familiare.

In particolare nel caso di part-time orizzontale, gli assegni nucleo familiare spettano nella misura intera se si ha prestazione lavorativa per almeno 24 ore nella settimana, sia come impiegati che come operai. Se le ore lavorate sono meno, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate a prescindere dalla durata oraria delle stesse. Non possono in ogni caso essere erogati più di 6 assegni alla settimana e non più di 26 al mese.

L'assegno spetta ai lavoratori in part-time orizzontale anche nel caso in cui non si raggiungano le 24 ore di lavoro effettivamente prestate quando le assenze sono dovute a ferie, malattia, maternità, infortunio sul lavoro. In questi casi l'assenza da lavoro deve verificarsi durante il periodo contrattualmente previsto per lo svolgimento dell'attività lavorativa e purché la giornata di assenza sia retribuita o indennizzata.

È invece esclusa la possibilità di fruire dell'assegno nucleo familiare per i lavoratori in part-time verticale nelle giornate che cadono nel periodo di pausa lavorativa.¹¹⁹

5.7.2 Indennità di malattia

Il trattamento economico di malattia per i lavoratori con part-time verticale e orizzontale dovrà essere riproporzionato in base alla ridotta entità della prestazione lavorativa.¹²⁰

5.7.3 Indennità per congedo di maternità e parentale

L'art. 60 del D.Lgs. 151 del 2001 prevede che la lavoratrice e il lavoratore part-time hanno diritto all'indennità per astensione obbligatoria alle stesse condizioni previste per i rapporti di lavoro a tempo pieno, ma dev'essere riproporzionata in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. Le modalità di calcolo sono differenti in funzione della tipologia di rapporto (orizzontale - verticale - misto).¹²¹

Nel caso in cui le parti abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full time per un periodo in parte coincidente con quello dell'astensione obbligatoria, per la determinazione dell'indennità si fa riferimento alla base di calcolo

¹¹⁸ Art. 10, D.Lgs. 81/2015

¹¹⁹ Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 6; Circolare INPS n. 110 del 1992; Circolare INPS n. 126 del 2000

¹²⁰ Circolare INPS n. 182 del 1997

¹²¹ Circolare INPS n. 182 del 1997

più favorevole per il lavoratore. In particolare, la retribuzione da prendere a riferimento non sarà quella relativa al periodo di paga precedente l'inizio del congedo della lavoratrice ma si deve prendere in considerazione la retribuzione dovuta per l'attività lavorativa a tempo pieno che la stessa avrebbe svolto se non avesse dovuto astenersi in ragione del proprio stato.¹²²

Per quanto riguarda, invece, il congedo parentale, si ritiene che non possa essere riconosciuto durante le pause contrattuali, essendo tale diritto esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali.¹²³

5.7.4 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

I datori di lavoro che hanno in forza lavoratori a tempo parziale hanno la possibilità di inserirli in programmi di riduzione dell'orario di lavoro dovuti alla fruizione di integrazioni salariali. In questo caso l'indennità da anticipare è proporzionalmente ridotta.

5.7.5 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

Il lavoratore part-time ha diritto, nel caso di perdita involontaria del lavoro, alla percezione dell'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti previsti dalla legge.¹²⁴

5.7.6 Permessi per l'assistenza di disabili e per i lavoratori disabili

In caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente¹²⁵.

Il congedo straordinario nel caso di part-time orizzontale è fruibile secondo le modalità ordinarie, mentre nel caso di part-time verticale il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa.

5.7.7 Tutela assicurativa contro gli infortuni

Anche i lavoratori part-time sono assicurati dal datore di lavoro contro gli infortuni e le malattie professionali con le medesime tutele della generalità dei lavoratori subordinati.

¹²² Messaggio INPS n. 11635/2006

¹²³ Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 6-2

¹²⁴ Circolare INPS n. 41 del 2006

¹²⁵ Circolare INPS n. 133 del 2000; Messaggio INPS n. 3114 del 2018

6 Le Agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori subordinati

La riduzione del costo del lavoro e l'incremento dell'occupazione sono tematiche oggetto di attenzione da parte del legislatore, in particolar modo negli ultimi anni con l'entrata in vigore del nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Per le assunzioni con contratto a termine i benefici sono previsti solo nel caso di assunzione di soggetti con difficoltà nella collocazione lavorativa.

È quindi utile fare una panoramica delle principali agevolazioni contributive ad oggi in essere, in modo da comprendere quali sono le opportunità di riduzione del costo contributivo per l'azienda interessata ad assumere un lavoratore subordinato.

Per gli approfondimenti relativi ad ogni singola agevolazione e alle modalità di richiesta all'INPS delle stesse si fa rimando alla nostra monografia.

6.1 Principi generali per la fruizione degli incentivi

Il D.Lgs. n. 150/2015, riprendendo ed integrando quanto già definito dalla Riforma Fornero (L. n.92 del 28 giugno 2012), elenca all'art. 31 i principi generali di fruizione degli incentivi. Il legislatore, con queste norme, sancisce il corretto uso degli incentivi e un quadro generale di riferimento a cui uniformare le diverse tipologie di incentivo all'assunzione che possono prevedere delle deroghe specifiche a tali principi generali.

Gli incentivi non spettano se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione);
- l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine);
- il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive).
- il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).

Con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro di somministrazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore)

Nel caso in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti (dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa).

Ai fini della determinazione e durata degli incentivi si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto (subordinato o somministrato); non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, tranne che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (sia per l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione) producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

6.2 Tipologie di agevolazioni

6.2.1 Incentivo giovani Decreto Dignità

Spetta ai datori di lavoro che assumono a decorrere dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2020 a tempo indeterminato a tutele crescenti giovani che non abbiano compiuto il 35° anno di età che non abbiano mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'arco dell'intera vita lavorativa (fatto salvo il caso in cui abbiano avuto un contratto di apprendistato non proseguito a tempo indeterminato).

L'incentivo è pari ad un esonero del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua per 36 mesi.

Le modalità di fruizione verranno disciplinate in un decreto ministeriale non ancora pubblicato.¹²⁶

6.2.2 Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Spetta ai datori di lavoro che assumono a decorrere dal 1° gennaio 2018 a tempo indeterminato a tutele crescenti (anche part-time) anche a scopo di somministrazione, giovani che non abbiano compiuto il 30° anno di età (35° per l'anno 2018), che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso il medesimo o presso altri datori di lavoro, fatto salvo il caso in cui abbiano avuto un contratto di apprendistato non proseguito a tempo indeterminato ovvero abbiano avuto contratti di lavoro a tempo indeterminato intermittente o domestico. Tale beneficio spetta anche nel caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato a condizione che venga rispettato il suddetto requisito anagrafico.

L'agevolazione non si applica nel caso di assunzione di lavoratori con qualifica dirigenziale.

L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di 36 mesi, dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con

¹²⁶ Art.1 - bis decreto-legge n. 87 del 2018 convertito in Legge n. 96 del 2018

esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua.¹²⁷

6.2.3 Esonero contributivo per l'assunzione di giovani che hanno svolto un periodo di alternanza scuola lavoro o apprendistati di primo e terzo livello

Spetta ai datori di lavoro che assumono lavoratori a tempo indeterminato (anche part-time), anche a scopo di somministrazione, dal 1° gennaio 2018, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio e fermo restando il requisito anagrafico (35 anni per il 2018 - 30 anni per il 2019), di giovani che hanno concluso un periodo di alternanza scuola - lavoro o che hanno terminato un periodo di apprendistato di primo o di terzo livello. Tale incentivo spetta anche nel caso di trasformazione da contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Il beneficio è pari ad un esonero totale dal pagamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ad esclusione dei premi e contributi INAIL) fino ad un massimo di 3.000 euro per 36 mesi.¹²⁸

6.2.4 Incentivo Occupazione NEET

Spetta per l'assunzione a tempo indeterminato (anche part-time) dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 di giovani iscritti al programma Garanzia Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni. L'agevolazione spetta anche nel caso di assunzione a scopo di somministrazione nonché in apprendistato professionalizzante. L'importo del beneficio è parametrato alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro (con esclusione di premi e contributi INAIL) fino ad un massimo di 8.060 euro per 12 mesi. Nel caso di assunzione part-time il beneficio si riduce del 50%.¹²⁹

6.2.5 Incentivo Occupazione Sviluppo Sud

Il beneficio spetta per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, nonché in apprendistato professionalizzante, a partire dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019. Tale beneficio è fruibile anche nel caso di trasformazione del contratto a termine in tempo indeterminato.

L'incentivo spetta per l'assunzione di persone disoccupate presso sedi di lavoro situate in alcune regioni cosiddette meno sviluppate (Basilicata, Campania, Puglia e Sicilia) o in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna). L'importo del beneficio è parametrato alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro (con esclusione di premi e contributi INAIL) fino ad un massimo di 8.060 euro per 12 mesi, proporzionalmente ridotto in caso di part-time. Il requisito della disoccupazione non è richiesto nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato o indeterminato. Per le assunzioni di persone tra i 16 e i 34 anni è richiesto solo il requisito della disoccupazione, mentre per le assunzioni di persone con almeno 35 anni è necessario anche che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.¹³⁰

6.2.6 Bonus Giovani eccellenze

Il beneficio, spetta per l'assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine, dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, di giovani che:

127 Art. 1, commi da 100 a 107 e da 114 a 166, Legge n. 205 del 2017; Circolare INPS n. 40 del 2018

128 Art. 1, comma 108, Legge n. 205 del 27 dicembre 2017; Circolare INPS n. 40 del 2018

129 Decreto ANPAL n. 581 del 28 dicembre 2018; Circolare INPS n. 54 del 2019

130 Decreto ANPAL n. 178 del 19 aprile 2019; Circolare INPS n. 102 del 2019

- abbiano meno di 30° anni e abbiano conseguito la laurea magistrale tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019, con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di 108/100, entro la durata legale del corso di studi;
- abbiano meno di 34 anni e abbiano conseguito un dottorato di ricerca tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019.

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento dei contributi dovuti dal datore di lavoro per un massimo di 8.000 euro per 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione.¹³¹

6.2.7 Incentivo per l'assunzione di percettori di Reddito di Cittadinanza

L'incentivo spetta per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di soggetti percettori di reddito di cittadinanza (Rdc).¹³²

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, per un massimo di 780 euro mensili per un periodo di massimo 18 mesi (variabile in relazione al periodo di Rdc già fruito). Se l'assunzione avviene per il tramite di un ente formativo il beneficio è ripartito tra questo ente e il datore di lavoro per un massimo di 390 euro mensili cadauno.

6.2.8 Lavoratori in NASpl

I datori di lavoro che assumono o trasformano a tempo pieno e indeterminato lavoratori percettori di indennità di disoccupazione possono fruire di un incentivo economico pari al 20% dell'indennità mensile di disoccupazione residua che sarebbe spettata al lavoratore non fosse stato assunto.¹³³

6.2.9 Lavoratori percettori di assegno di ricollocazione cessati da aziende in CIGS

Spetta per l'assunzione a tempo determinato, indeterminato o trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato di lavoratori cessati da aziende in CIGS che hanno sottoscritto un accordo di ricollocazione e di un assegno di ricollocazione.¹³⁴

L'azienda che assume ha diritto all'esonero del versamento del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro nel limite massimo di 4.030 euro annui per:

- 18 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato;
- 12 mesi se l'assunzione è a tempo determinato (elevabili a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato).

Il lavoratore assunto ha diritto:

- all'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;
- alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% della CIGS che gli sarebbe stata corrisposta se non fosse stato assunto.

6.2.10 Lavoratori in Cigs

I datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che sono sospesi da almeno 3 mesi anche non consecutivi per Cigs e dipendenti di aziende in Cigs da almeno 6 mesi hanno diritto ad un'agevolazione che consiste in un'aliquota agevolata al 10% per 12 mesi e un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di

¹³¹ Art. 1, comma 707 e ss., Legge n. 145/2018

¹³² Art. 8 D.l. n. 4 del 2019 convertito in L. n. 26/2019, Circolare INPS n. 104 del 2019

¹³³ Art. 7, comma 5, lettera b) Decreto Legge n. 76 del 2013; Circolare INPS n. 175 del 2013; Messaggio INPS n. 4441 del 2015

¹³⁴ Art. 1, comma 136, Legge n. 205/2017, Circ. ANPAL n.11/2018, Circ. ANPAL 9352/2018; Circolare INPS n. 109/2019

mobilità che sarebbe spettata al lavoratore - ove licenziato alla fine del periodo di Cigs per un periodo pari a¹³⁵:

- 9 mesi per i lavoratori fino ai 50 anni;
- 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni;
- 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.

6.2.11 Disoccupati over 50 e donne

E' prevista un'agevolazione contributiva a favore dei datori di lavoro che assumono a tempo determinato o a tempo indeterminato lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (ovunque residenti) ovvero 6 mesi (se residenti in aree svantaggiate o appartenenti a settori in cui vi è disparità uomo-donna stabiliti annualmente dal Ministero del Lavoro).

L'agevolazione consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL per 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e fino a 12 mesi per quelle con contratto a termine. In caso di trasformazione la riduzione spetta per i complessivi 18 mesi.¹³⁶

6.2.12 Assunzione di lavoratori con disabilità

I datori di lavoro che assumono o trasformano a tempo indeterminato (anche part-time), anche a scopo di somministrazione lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o compresa tra il 67% e il 79% oppure con disabilità intellettiva e psichica che comporti una diminuzione della capacità lavorativa superiore al 45% hanno diritto ad un'agevolazione contributiva. In tale ultimo caso è possibile assumere anche a tempo determinato non inferiore a 12 mesi.

Nella prima fattispecie l'agevolazione è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi; nella seconda è pari al 35% per 36 mesi e nella terza è pari al 70% per la durata del rapporto a termine o per 60 mesi se i lavoratori sono assunti a tempo indeterminato o trasformati.¹³⁷

6.2.13 Giovani genitori

I datori di lavoro che assumono/trasformano a tempo indeterminato (anche part-time) giovani fino ai 35 anni iscritti nella banca dati INPS e con almeno un figlio spetta un beneficio economico pari a 5.000 euro per ogni assunzione effettuata. L'azienda può assumere con tale agevolazione fino a 5 lavoratori.¹³⁸

6.2.14 Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

Ai datori di lavoro con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato (anche tramite agenzia) in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale, è concesso uno sgravio contributivo del 50% per un massimo di 12 mesi.¹³⁹

135 Art. 4, comma 3, Decreto Legge n. 148 del 1993 convertito con modificazioni dalla Legge n. 236 del 1993; Circolare INPS n. 260 del 1992. L'INPS, si pronuncerà in merito all'applicabilità di tale incentivo economico, alla luce dell'abrogazione, a partire dal 1° gennaio 2017, delle agevolazioni per i lavoratori assunti dalla mobilità.

136 Art. 4, commi 8-11, Legge n. 92 del 2012; Circolare INPS n. 111 del 2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34 del 2013

137 Art. 10, D.Lgs. 151 del 14 settembre 2015; Circolare INPS n. 99 del 13 giugno 2016

138 Art. 1, comma 72 della Legge n. 247/2007; Circolare INPS n. 115/2011

139 Art.10 Legge 53 del 2000; Circolare INPS n. 117 del 2000; D.Lgs. 151/2001

Gli incentivi contributivi spettano all'azienda fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

L'assunzione può avvenire con anticipo fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Quando la sostituzione avviene con contratto di somministrazione di lavoro, l'impresa utilizzatrice recupera dall'Agenzia per il lavoro le somme corrispondenti allo sgravio che quest'ultima ha ottenuto.

6.2.15 Benefici contributivi relativi al contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato, pensato per l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, si è sempre caratterizzato da un'aliquota contributiva ridotta, sia per la quota a carico del datore di lavoro sia per quella a carico dell'apprendista.¹⁴⁰

Nello specifico occorre distinguere le diverse aliquote contributive a carico del datore di lavoro per le tre tipologie di contratti di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. 1° livello):

Aziende	Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro	Aliquota a carico del lavoratore
con ≤ 9 dipendenti	Dal 1' al 12' mese 1,50% Dal 13' al 24' mese 3% Dal 25' al 36' mese 5%	5,84%
con ≥ 9 dipendenti	5%	5,84%

Il datore di lavoro inoltre non è tenuto al versamento del contributo di licenziamento e al versamento della contribuzione NASPI.

Tali benefici contributivi non sono mantenuti per l'anno successivo alla conferma a tempo indeterminato: l'aliquota passa all'11,61% (più aliquota CIGO/CIGS o FIS).

- apprendistato professionalizzante (c.d. 2° livello): per le aziende con più di 9 dipendenti l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata della formazione e per i 12 mesi successivi alla conferma. Per le aziende fino a nove dipendenti l'aliquota è pari al 3,11% per il primo anno; 4,61% per il secondo anno e 11,61% per il terzo anno. A tale aliquota contributiva si applica la contribuzione dovuta per la CIGO, la CIGS o il FIS a seconda dell'ammortizzatore sociale del quale è destinataria l'azienda nella quale è assunto l'apprendista.¹⁴¹ L'aliquota a carico lavoratore è pari al 5,84%.
- apprendistato di alta formazione e di ricerca (c.d. 3° livello): per le aziende con più di 9 dipendenti l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata della formazione e per i 12 mesi successivi alla conferma. Per le aziende fino a nove dipendenti l'aliquota è pari al 3,11% per il primo anno; 4,61% per il secondo anno e 11,61% per il terzo anno. L'aliquota a carico lavoratore è pari al 5,84%.

¹⁴⁰ Legge n. 183 del 2011; Circolare INPS n. 128 del 2012; Circolare INPS n. 108 del 2018
¹⁴¹ D.Lgs. 148 del 2015; Messaggio INPS n. 24 del 2016

6.2.16 Assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione

Il datore di lavoro che assume in apprendistato professionalizzante senza limiti di età lavoratori percettori di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione, ha la possibilità di fruire di alcuni benefici di carattere contributivo, in particolare:

- lavoratori beneficiari di indennità di mobilità assunti entro il 31 dicembre 2016: l'aliquota contributiva è pari a quella dovuta per gli apprendisti per 18 mesi e si ha diritto ad un beneficio economico pari al 50% dell'indennità di mobilità residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.
- lavoratori percettori di indennità di disoccupazione o lavoratori beneficiari di indennità di mobilità dal 1° gennaio 2017: l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata del periodo di formazione. Per le aziende fino a nove dipendenti l'aliquota è pari al 3,11% per il primo anno; 4,61% per il secondo anno e 11,61% per il terzo anno.

In entrambi i casi:

- l'aliquota a carico apprendista è pari al 5,84% per tutta la durata del periodo di formazione;
- i benefici non si mantengono per l'anno successivo alla conferma;
- l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è incrementata della contribuzione dovuta per il finanziamento di CIGO, CIGS, FIS in relazione all'inquadramento previdenziale dell'azienda nella quale è assunto l'apprendista.¹⁴²

6.2.17 Esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

Spetta al datore di lavoro che a decorrere dal 1° gennaio 2018 conferma un'apprendista a tempo indeterminato a condizione che alla data della conferma non abbia compiuto il 30° anno di età. L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di 12 mesi, dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua per 12 mesi.

La fruizione dell'incentivo decorre dal mese successivo a quello di scadenza del beneficio consistente nell'applicazione dell'aliquota ridotta per i 12 mesi successivi alla conferma a tempo indeterminato (art. 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015). L'agevolazione spetta per le conferme a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018.¹⁴³

¹⁴² Art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015; Messaggio INPS 2243/2017; Circolare INPS n. 108 del 2018
¹⁴³ Art. 1, comma 106, Legge n. 205 del 27 dicembre 2017, Circolare INPS n. 40 del 2018

Elenco dispense pubblicate:

- "Priorità strategiche settore trasporti" N° 01/2018
- "Unioni civili e convivenze di fatto" N° 02/2018
- "Congedi di maternità e paternità Congedi parentali" N° 03/2018
- "Assunzioni Agevolate" N° 04/2018
- "Ammortizzatori Sociali - La gestione della NASpl" N° 05/2018
- "ISO9001@Impresa 4.0 - Due leve al servizio della competitività" N° 06/2018
- "Il distacco dei lavoratori all'estero" N° 07/2018
- "I numeri per le Risorse Umane - Edizione 2018" N° 08/2018
- "Chimica e trattamenti delle superfici elastomeriche" N° 09/2018
- "Gli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro" N° 10/2018
- "Il Ruolo e il Valore della Certificazione Volontaria nella Prevenzione dei Reati Ambientali" N° 11/2018
- "General Counsel Talks I contributi della Legal Community di Assolombarda" N° 12/2018
- "L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa: Dis-Coll" N° 13/2018
- "Guida pratica alla predisposizione di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro" N° 14/2018
- "Previdenza Complementare" N° 15/2018
- "Art Bonus" N° 16/2018
- "New jobs e new skills. Gli ITS come "laboratorio" per sviluppare insieme nuovi lavori e nuove competenze" N° 01/2019
- "La procedura delle dimissioni on-line" N° 02/2019
- "L'ingresso in Italia dei lavoratori stranieri" N° 03/2019
- "Rappresentatività sindacale in azienda. Aspetti sindacali e giurisprudenziali" N° 04/2019
- "Oltre il cliente: le parti interessate. Dall'ascolto al passaparola" N° 05/2019
- "Trasferimento d'azienda: aspetti sindacali e giurisprudenziali" N° 06/2019
- "I numeri per le Risorse Umane - Edizione 2019" N° 07/2019
- "Trasferta e Trasferimento" N° 08/2019
- "La gestione della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori all'estero" N° 09/2019
- "Apprendistato di primo livello: soluzioni operative e buone pratiche" N° 10/2019

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

