

PACCHETTO LAVORO

Le principali modifiche alle tipologie contrattuali

**D.L. n. 76/2013 conv. L. n. 99/2013
Circ. Ministero del Lavoro n. 35/2013**

Commissione di Certificazione del Centro Studi Marco Biagi
Confindustria Vicenza
ADAPT

Vicenza, 23 settembre 2013

Indice

- 1) Contratto a tempo **determinato**
- 2) Lavoro **intermittente**
- 3) Lavoro **accessorio**
- 4) **Collaborazioni** coordinate e continuative,
anche a progetto

1) Contratto a tempo determinato

Art. 7 comma 1

Modifiche al D.Lgs. 368/2001

Acausale (sostituito il comma 1-bis dell'art. 1 del D. Lgs. 368/2001)

La c.d. acausalità è una **eccezione**.

Nel contratto a tempo determinato **le ragioni** di carattere “tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” **non sono richieste**:

- a) nell'ipotesi del **primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga**, concluso fra un **datore** di lavoro o **utilizzatore** e un **lavoratore** per lo svolgimento **di qualunque tipo di mansione**, sia nella forma del contratto a **tempo determinato**, sia nel caso di **prima missione** di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato;
- b) **in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali**, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale.

Contratto a tempo determinato

Art. 7 comma 1

Modifiche al D.Lgs. 368/2001

Come a suo tempo chiarito dal Ministero del Lavoro (circ. 18/2012) il **contratto acasuale non è possibile** qualora tra le parti sia **già intercorso un rapporto lavorativo di natura subordinata**.

Il Ministero del Lavoro (circ. 35/2013) ha chiarito che **la contrattazione collettiva potrà**, ad esempio, prevedere:

- una **durata del contratto a termine acasuale superiore ai 12 mesi**, ovvero
- che lo stesso sia stipulato da **oggetti tra i quali sia già intercorso un rapporto di lavoro subordinato**.

Limiti del contratto a termine acasuale

L'intervento delle parti sociali per l'individuazione di altre **ipotesi di acausalità non è più soggetto alla previgenti restrizioni**:

- per processo organizzativo determinato da particolari ragioni e
- nel **limite complessivo del 6%** del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

Contratto a tempo determinato

Art. 7 comma 1

Modifiche al D.Lgs. 368/2001

Il **contratto acausale** viene fatto rientrare nei **limiti quantitativi** di utilizzo del contratto a termine individuati dai C.C.N.L..

La **contrattazione collettiva** potrà stabilire **limiti differenziati**.

Proroga del contratto a termine acausale:

- viene **eliminato il divieto di proroga del contratto a t.d. acausale**
- la **durata massima** del contratto acausale, comprensivo di proroga, rimane pari a **12 mesi**
- come nei contratti non acausali, viene **ammessa la proroga per una sola volta** e a condizione che si riferisca alla **stessa attività** lavorativa per cui il contratto è stato stipulato
- possono essere **prorogati anche i contratti sottoscritti prima dell'entrata in vigore** del D.L. 76/2013 (28 giugno 2013).

Contratto a tempo determinato

Art. 7 comma 1

Modifiche al D.Lgs. 368/2001

Prosecuzione del contratto di fatto oltre il termine fissato:

- i **periodi di tolleranza** (30 giorni per contratti inferiori a 6 mesi, 50 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi), trovano applicazione **anche per i contratti acausali**;
- il **superamento di predetti limiti** determina la **trasformazione in “normale” contratto di lavoro** subordinato a tempo indeterminato;
- durante i periodi di tolleranza, **anche per i contratti acausali**, trovano applicazione le **maggiorazioni** della retribuzione (20% fino al decimo giorno e 40% per ciascun giorno ulteriore).

Abolizione dell'obbligo per il datore di lavoro, introdotto dalla Riforma Fornero, **della comunicazione al Centro per l'impiego** territorialmente competente, della **continuazione del rapporto di lavoro**, nonché della durata della stessa.

Contratto a tempo determinato

Art. 7 comma 1

Modifiche al D.Lgs. 368/2001

Intervalli temporali tra contratti a tempo determinato:

Riguardo la **successione dei rapporti di lavoro a termine**, tra le stesse parti, sono **ripristinati gli intervalli temporali minimi tra un contratto e l'altro, vigenti prima della Legge n. 92/2012, ossia:**

- **10 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata **fino a sei mesi** ;
- **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata **superiore ai sei mesi.**

Contratto a tempo determinato

Art. 7 comma 1

Modifiche al D.Lgs. 368/2001

La disciplina degli intervalli non trova applicazione:

- nelle **attività stagionali** definite dal DPR n. 1525/1963 e di quelle individuate dagli **avvisi comuni** e dai **CCNL**;
- nelle **ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, conclusi dalle organizzazioni** sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del Lavoro ha chiarito che **tali ipotesi possono essere legate anche ad attività non stagionali.**

Contratto a tempo determinato

Art. 7 comma 1

Modifiche al D.Lgs. 368/2001

Esclusione per lavoratori in mobilità

- Fra le **esclusioni dal campo di applicazione del D.Lgs n. 368/2001 (art. 10) vengono inseriti** espressamente i rapporti di lavoro a termine stipulati con i **lavoratori in mobilità** (art. 8, comma 2, della Legge n. 223/1991), fermo restando che anche a questi lavoratori si applicano gli articoli 6 (**principio di non discriminazione**) e 8 (**criteri di computo**, art. 35 della L. 300/1970, computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro, come mod. L. 97/2013) dello stesso D.Lgs. (a partire dall'entrata in vigore della legge di conversione e quindi a far data dal 23 agosto 2013).

2) Lavoro intermittente

Art. 7 comma 2, lettere a) e ~~b~~), comma 3,
comma 5 lettera a), punto 2

Modifiche agli articoli 34 del D.Lgs. n. 276/2003

Il nuovo comma 2-bis dell'art. 34 stabilisce che:

“In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.”

Lavoro intermittente

Art. 7 comma 2, lettere a) e **b**), comma 3,
comma 5 lettera a), punto 2

Modifiche agli articoli 34 del D.Lgs. n. 276/2003

Il limite delle 400 giornate:

- di **prestazione effettiva**
- per **ciascun lavoratore** con il **medesimo datore di lavoro**
- nell'arco di **tre anni solari** (conteggio a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, **a ritroso di tre anni**, quindi si tratta di un **limite temporale mobile**)
- si calcola **a partire dal 29 giugno 2013**
- **non trova applicazione** nei settori del **turismo**, dei **pubblici esercizi** e dello **spettacolo**
- **l'eventuale superamento comporta la trasformazione** in rapporto di lavoro a **tempo pieno e indeterminato** dalla data di superamento.

Lavoro intermittente

Art. 7 comma 2, lettere a) e ~~b~~), comma 3,
comma 5 lettera a), punto 2
Modifiche art. 1, comma 22, L. 92/2012

Proroga:

dal 18 luglio 2013 al 31 dicembre 2013 del termine ultimo di validità dei contratti di lavoro intermittente, già in essere al 17 luglio 2012, incompatibili con le nuove disposizioni del lavoro a chiamata introdotta dalla “Riforma Fornero” (ipotesi già disciplinate dall’art. 37 del D. Lgs. 276/2003 (fine settimana, periodo delle ferie estive, vacanze pasquali e natalizie) abrogato dalla L. 92/2012).

Il Ministero del Lavoro con al circ. **35/2013** ha chiarito che:

- **l’eventuale incompatibilità dei “vecchi” contratti va verificata in relazione alle causali oggettive o soggettive** che consentono l’instaurazione del rapporto;
- in caso di esito negativo di tale verifica e quindi di **cessazione ex lege del rapporto**, i datori di lavoro saranno comunque tenuti a effettuare la consueta **comunicazione al Centro per l’impiego**;
- **non è dovuto il contributo sui licenziamenti** di cui all’art. 2, comma 31, della L. n. 92/2012 .

Lavoro intermittente

Art. 7 comma 2, lettere a) e ~~b~~), comma 3,
comma 5 lettera a), punto 2
Modifiche art. 1, comma 22, L. 92/2012

In caso di mancata cessazione il rapporto verrà riconosciuto come normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la mancata “tracciabilità” della prestazione comporterà il regime sanzionatorio in materia di lavoro “nero”.

In sede di conversione è stato soppresso il periodo finale dell'articolo 35, comma 3-bis, D.Lgs. n. 276/2003, che prevedeva che la **sanzione per la mancata comunicazione preventiva** prevista per il lavoro intermittente (da 400 a 2.400 euro) «**non trova applicazione** qualora, dagli **adempimenti di carattere contributivo** precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro».

3) Lavoro accessorio

Art. 7 comma 2, lettere e)

Modifica art. 70, comma 1, D.Lgs. 276/2003

All'art. 70 sono state **eliminate le parole “di natura meramente occasionale”**.

Di conseguenza rimane un unico **limite economico riferito al singolo lavoratore**:

- **di 5.000 euro complessivi netti per la totalità dei committenti nell'anno solare** (3.000, per l'anno 2013, per i titolari di prestazioni integrative e di sostegno al reddito);
- **di 2.000 euro per i singoli committenti imprenditori commerciali e professionisti** (con regolamentazione a se stante per il settore agricolo).

Lavoro accessorio

Art. 7 comma 2, lettere e) ed f)

Modifica art. 72, comma 4-bis, D.Lgs. 276/2003

Viene prevista l'emanazione di un **decreto del Ministero del Lavoro per disciplinare l'utilizzo dei voucher** (condizioni, le modalità e importi dei buoni orari) per le prestazioni rese da specifiche categorie di **soggetti svantaggiati**, ovvero **soggetti con disabilità, in stato di detenzione, di tossicodipendenza o fruitori di ammortizzatori sociali**, nell'ambito di progetti promossi da parte delle **amministrazioni pubbliche** (nuovo comma 4-bis dell'articolo 72 del D. Lgs n. 276/2003).

4) Lavoro a progetto

Art. 7 comma 2, lettere c), c-bis), d)

Modifica art. 61, comma 1, D.Lgs. 276/2003

Viene chiarito che:

il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi (prima “esecutivi o ripetitivi”) (possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle oo.ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Di conseguenza i due requisiti devono coesistere.

Il Ministero con la circ. 35/2013 ha specificato che:

- l'intervento, vuole evidenziare **l'incompatibilità dell'istituto con attività che si risolvano nella mera attuazione di quanto impartito dal committente** (compiti meramente “esecutivi”) **e che risultano elementari**, cioè tali da non richiedere specifiche indicazioni di carattere operativo (compiti meramente “ripetitivi”).
- la modifica non incide sulle indicazioni già fornite con la **Circolare n. 29/2012** (figure la cui attività risulta difficilmente riconducibile ad un progetto specifico finalizzato ad un autonomo risultato obiettivamente verificabile).

Lavoro a progetto

Art. 7 comma 2, lettere c), c-bis), d)

Modifica art. 61, nuovo comma 2-bis e art. 62, D.Lgs. 276/2003

Attività di ricerca scientifica

Viene previsto che:

“se il contratto ha per oggetto un’attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente”.

Per ragioni di opportunità viene consigliato di dare atto nella sottoscrizione dell’iniziale contratto di collaborazione o in successive comunicazioni.

Attività di vendita di beni e servizi (interpretazione autentica)

Viene chiarito che attraverso **call-center outbound**, il ricorso al lavoro a progetto **è ammesso sia per le attività di vendita diretta di beni, sia per le attività di servizi.**

Lavoro a progetto

Art. 7 comma 2, lettere c), c-bis), d)
Modifica art. 62, comma 1, D.Lgs. 276/2003

Forma del contratto

Eliminata la locuzione: **“ai fini della prova”**.

Quindi il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è un contratto rispetto al quale la **forma scritta costituisce elemento di legittimità dello stesso** (c.d. **forma scritta ad substantiam**) e quindi non solo ai fini della prova.

Ai sensi dell'art. 62 del D. Lgs. 276/2003, Il contratto deve contenere:

- indicazione della **durata**, determinata o determinabile;
- **descrizione del progetto e del risultato finale** che si intende conseguire;
- il **corrispettivo** e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le **forme di coordinamento** del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa;
- eventuali **misure per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro**.

Contrasto alle dimissioni in bianco

Art. 7 comma 5, lettere d)

Inserito art. 23-bis all'art. 4 L. 92/2012

Dal 28 giugno 2013, la specifica normativa sulle “**dimissioni in bianco**” (art. 4, commi da 16 a 23 L. 92/2013) è estesa anche agli atti di **recesso** ed alle **risoluzioni consensuali**:

- dei **collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto** (con esclusione delle mini co.co.co, collaborazioni con professionisti iscritti ad albi, co.co.co. con ass. sportive dilettantistiche, amministratori e partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia);
- degli **associati in partecipazione con apporto di lavoro**.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 67 del D.Lgs. 276/2003

- **il recesso del committente** è previsto solo **per giusta causa o inidoneità** sopraggiunta del collaboratore
- **il recesso del collaboratore** può avvenire **per giusta causa o per previsione** contrattuale.

La “convalida” tutela della maternità/paternità...

L. 92/2012 art. 4, c. 16-23

Le dimissioni volontarie e/o la risoluzione consensuale presentate nel **periodo di gravidanza o entro i primi tre anni vita del bambino** (prima della riforma era un anno), devono essere **preventivamente convalidate** da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro.



In particolare, devono essere convalidate le dimissioni rassegnate:

- durante la gravidanza;
- nei primi tre anni di vita del bambino;
- nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.



La regola vale anche per il padre lavoratore (per i primi tre anni di vita del bambino) e nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.



*Il lavoratore che deve **convalidare le dimissioni** dovrà recarsi presso gli uffici della DTL (Direzione Territoriale del Lavoro) prima della cessazione del rapporto.*

.... e dimissioni in bianco

In tutti gli altri casi di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro:

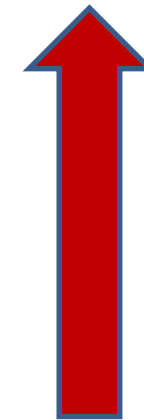
i lavoratori che rassegnano le **dimissioni o che risolvono consensualmente** il rapporto di lavoro devono convalidarle presso

- la **Direzione territoriale del lavoro** o

- il **Centro per l'impiego** territorialmente competenti o

- sedi individuate dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale.

In alternativa apposita **dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione** .



Buon Lavoro!