

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

LAVORO STAGIONALE E CONTRATTI PER ESIGENZE TEMPORANEE ED INTERMITTENTI

***ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia***

Giovedì 26 maggio 2022

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

ARGOMENTI TRATTATI

Le esigenze del lavoro stagionale.

Il rapporto di lavoro “comune” e i contratti di lavoro flessibili (atipici)

- Contratto di lavoro a tempo determinato
 - Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di prestazione occasionale
 - Somministrazione di lavoro
- “Lavoro extra” nei Pubblici Esercizi
- Prestazione occasionale di lavoro autonomo

OCCUPAZIONE 2022

Nel mese di marzo 2022 l'occupazione è cresciuta, nel nostro Paese, del 3,6% rispetto allo stesso mese del 2021, con un incremento occupazionale di ben 804.000 unità.

Di questo dato complessivo, la quota di gran lunga superiore è quella relativa ai contratti a tempo determinato e stagionali (492.000 unità), mentre i contratti stabili (a tempo indeterminato) sono “soltanto” 312.000.

La disoccupazione si è ridotta notevolmente, attestandosi ai livelli del lontano 2010 (8,3%).

“Il dato più significativo (e preoccupante) è quello secondo il quale cresce l’occupazione *precaria* (contratti a tempo determinato, contratti stagionali, contratti a tempo parziale, contratti di lavoro intermittente, contratti di somministrazione, lavoro autonomo occasionale,.....) e non l’occupazione stabile (contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato)”.

Ministro Orlando, commemorazioni del 1 maggio 2022.

Ma probabilmente nella attuale situazione di crisi economica, nazionale ed internazionale, determinata dalla emergenza sanitaria e dallo stato di belligeranza (con le devastanti conseguenze che sono sotto gli occhi di tutti noi), il dato ancor più preoccupante non è quello relativo all'incremento del lavoro cd. *precario*, bensì quello relativo alle cause della mancanza di lavoro stabile , alla ridotta richiesta di lavoro e, addirittura, alla scarsa volontà di ricercare occasioni di lavoro.

CONTRATTI DI LAVORO “ATIPICI” O “FLESSIBILI”

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto standard di lavoro subordinato è rappresentato dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, caratterizzato dalla stabilità, in quanto esso è destinato a proseguire nel tempo finché una delle parti non eserciti il recesso (di cui quello del datore di lavoro risulta sottoposto a notevoli limitazioni data la posizione di tutela a favore del lavoratore subordinato nel rapporto di lavoro).

Rappresenta la forma comune di rapporto di lavoro espressamente previsto dal D. Lgs. 81/2015, art. 1

(“il contratto di lavoro subordinato, per sua natura, non è a termine”, Cass. 21/05/02, n. 7468).

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Introdotta con il D.lgs. 06/03/15, n. 23, rappresenta la nuova veste contrattuale con cui sono costituiti tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 07/03/15. Il concetto di tutele crescenti si applica al regime di tutela applicabile in caso di licenziamento illegittimo (specificatamente nel G.M.O.): la nuova disciplina è caratterizzata da una tutela di natura prevalentemente risarcitoria (indennità monetaria, il cui importo è determinato entro determinati limiti stabiliti dalla legge) commisurata, di norma, all'anzianità di servizio

Con riguardo ai lavoratori c.d. **stagionali**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro si è espresso positivamente riguardo alla possibilità di sottoscrivere **contratti a tempo indeterminato**, senza che ciò possa inficiare la connotazione “stagionale”: non si ravvisano particolari criticità, atteso che tali aziende debbano, comunque, svolgere una attività preparatoria e programmatica nei mesi di chiusura al pubblico.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Disciplina generale

Si applicano le norme generali sul contratto di lavoro subordinato, con la peculiarità che la risoluzione può avvenire al decorso di un termine fissato dalle parti.

La disciplina del contratto a termine attualmente in vigore è stata introdotta dal c.d. Decreto Dignità (art.1 DL 87/2018 conv. In L. 96/2018), che ha modificato sostanzialmente il previgente D. Lgs 81/2015 (artt. 19-29) (c.d. Jobs Act).

CONDIZIONI PER L'APPOSIZIONE DI UN TERMINE

Causali

Fino a 12 mesi: la stipula è possibile per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione senza alcuna specifica causale.

Oltre i 12 mesi (e fino ad un massimo di 24 mesi): è necessaria una causale, legata ad esigenze:

- Temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività dell'azienda;
- Di sostituzione di altri lavoratori;
- Connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

In difetto, il contratto si trasforma a tempo indeterminato, a decorrere dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Le causali sono necessarie anche per:

- Proroghe successive del contratto oltre il limite dei 12 mesi (comprendenti anche il termine di durata della proroga stessa)
- Rinnovi del contratto, in ogni caso

Esclusi dalla disciplina delle causali: i contratti a termine per attività stagionali.

Covid-19 (disposizioni in deroga per il periodo di emergenza sanitaria)

A seguito dell'emergenza epidemiologica, il D.L. "Sostegni" n. 41/2021 del 22 Marzo 2021, derogando la normativa vigente (art. 21 D.lgs. 81/2015), a far data dal 23 Marzo 2021 e fino al 31 Dicembre 2021, la possibilità di ulteriori proroghe o rinnovi, senza tenere conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti, dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D.lgs. 81/2015 (che sancisce l'obbligo di causale oltre i 12 mesi).

La proroga non dovrà essere conteggiata nel numero massimale di proroghe (4) previsto dall'art. 21, comma 1, del D.lgs 81/2015.

Inoltre, in caso di rinnovo, le parti non dovranno attendere il periodo di c.d. "Stop and go", previsto dall'art. 21, comma 2, del D.lgs 81/2015, potendo quindi rinnovare il contratto anche dal giorno successivo a quello indicato come termine del contratto precedente.

Divieti

Sono vietate le assunzioni a termine:

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine (salvo che sia concluso per sostituire lavoratori assenti o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi)
- Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine
- Da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

In caso di violazione dei divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato fin dalla data della sua stipula.

Rispetto dei limiti numerici

Possono essere assunti soggetti con contratto di lavoro a tempo determinato per un massimo pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° Gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore a 0,5).

In caso di inizio attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Stipulazione

Il contratto a tempo determinato deve:

- Essere stipulato in forma scritta (tranne che per i rapporti di lavoro fino a 12 giorni); in mancanza, l'apposizione del termine è priva di effetto.
- Richiamare espressamente il diritto di precedenza
- Quando il contratto supera i 12 mesi, deve indicare per iscritto anche le causali necessarie per la sua validità.

Diritto di precedenza

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riguardo alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha la precedenza nelle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro e per le medesime attività.

Contratto stipulato presso l'ITL

Superato il termine massimo di 24 mesi, un ulteriore contratto a termine tra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso l'ITL competente per territorio. Trattandosi di un rinnovo, si rende necessaria l'indicazione di una causale ed è necessario il periodo di c.d. “stop and go”.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Principio di non discriminazione

Ai lavoratori a termine spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, proporzionato al periodo lavorativo prestato.

Hanno pertanto diritto a ferie, tredicesima mensilità, TFR, retribuzione di malattia e a ogni altro trattamento compatibile con la natura del contratto a termine.

Contributo addizionale

E' previsto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali in caso di stipulazione di un contratto a termine, il quale viene incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo dello stesso.

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, l'intero importo del contributo addizionale pagato viene restituito al datore di lavoro una volta decorso il periodo di prova.

Scadenza del termine

Generalmente il rapporto di lavoro si conclude automaticamente alla scadenza del termine prefissato, senza necessità di preavviso, né di una formale comunicazione.

Altrimenti, sono possibili:

- **Proroga:** libera da causali entro la durata complessiva di 12 mesi, con causali (risultanti da atto scritto) se di durata superiore. Sono ammesse fino a 4 proroghe nell'arco di 24 mesi; se il numero è superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.
- **Prosecuzione di fatto del rapporto:** fermo restando il limite massimo di durata, è possibile proseguire di fatto il rapporto oltre il termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, pagando una maggiorazione retributiva (pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore) fino a 50 giorni per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi e fino a 30 giorni per i contratti di durata inferiore. Oltre tali termini di tolleranza, il contratto si considera a tempo indeterminato.

- **Successione di contratti (rinnovo):** solo a fronte della sussistenza di causali (ad eccezione dei contratti stipulati per attività stagionali), risultanti da atto scritto. Senza, il contratto si trasforma a tempo indeterminato. È consentita la riassunzione a termine, a condizione che vengano rispettati degli intervalli minimi (c.d. “stop and go”) tra la fine del precedente contratto e l’inizio del nuovo: 20 giorni se il contratto scaduto aveva durata superiore a 6 mesi, 10 giorni se pari o inferiore.

Recesso anticipato

Possibile prima della scadenza del termine solo ed esclusivamente in ipotesi di particolare gravità.

- **Dimissioni per giusta causa:** dà diritto al lavoratore al risarcimento del danno, determinato in misura pari all'ammontare delle retribuzioni che avrebbe percepito se il contratto avesse avuto la durata prevista, a meno che, nel frattempo, non abbia trovato un'altra occupazione. Non dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.
- **Licenziamento** esclusivamente in presenza di **giusta causa** o per **impossibilità sopravvenuta della prestazione** se l'evento, pur prevedibile, era inevitabile. Al di fuori di tali casi, il licenziamento *ante tempus* del lavoratore comporta a suo favore una indennità risarcitoria generalmente quantificabile in una somma pari a tutte le retribuzioni mancanti sino alla scadenza del termine inizialmente previsto.

Tutela dei lavoratori

La legge regola le modalità di impugnazione dei contratti a termine e definisce il risarcimento dovuto al lavoratore in caso di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

L'impugnazione del contratto a termine deve avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto, con qualsiasi atto scritto, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro ulteriori 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Conversione e indennità risarcitoria

Nei casi di **trasformazione a tempo indeterminato** del contratto a termine, 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 TFR (tenuto in considerazione il numero di dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità di servizio del lavoratore, il comportamento e le condizioni delle parti).

Contratto a termine e lavoro stagionale

La disciplina del contratto a tempo determinato, contenuta negli artt. 19 e ss. del D. Lgs. n. 81/2015, prevede deroghe quando i contratti in questione sono sottoscritti per svolgere un'attività lavorativa di carattere **stagionale**.

In questi casi:

- Viene meno il limite di durata di 24 mesi dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore;
- È possibile rinnovare o prorogare i contratti anche in assenza delle causali previste dalla legge;
- Viene meno l'obbligo di rispetto del c.d. periodo di “stop and go”, ovvero i periodi di 10 o 20 giorni di calendario tra la stipula di un contratto ed il successivo;
- Vengono meno le limitazioni quantitative fissate al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione o dalla contrattazione collettiva.

LAVORO INTERMITTENTE

Con il contratto di lavoro intermittente il lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione su chiamata del datore di lavoro.

Due tipologie contrattuali:

- In una il lavoratore ha l'**obbligo contrattuale** di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, con diritto alla corresponsione di un'indennità per i periodi di disponibilità obbligatoria (c.d. indennità economica di disponibilità, che consente al datore di lavoro di poter fare affidamento sulla prestazione del lavoratore in caso di necessità; il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto).
- Nell'altra l'**obbligo è assente**, perciò il rapporto contrattuale si instaura solo al momento in cui il lavoratore, esercitando una sua facoltà, risponde alla chiamata del datore di lavoro.

Nel lavoro intermittente il lavoratore è titolare dei diritti normalmente riconosciuti ai dipendenti solamente nei periodi di effettivo impiego.

Campo di applicazione

Tutti i datori di lavoro che abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** possono concludere contratti di lavoro intermittente.

È ammessa la stipulazione per lo svolgimento di prestazione a **carattere discontinuo o intermittente**, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

In assenza di regolamentazione collettiva i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con ***Regio Decreto n. 2657/1923 e D.M. del 23 ottobre 2004*** (resta ferma la possibilità di farne uso per i lavori definiti discontinui dalla normativa sull'orario di lavoro).

Ipotesi soggettive

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di qualsiasi tipologia di attività con soggetti di età:

- Pari o superiore a 55 anni, anche pensionati;
- Inferiore a 24 anni (alcune prestazioni contrattuali richiedono di essere svolte entro i 25 anni)

Esclusioni

Sono **vietate** le assunzioni con contratto di lavoro intermittente

- In sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o nelle quali sia operante una sospensione del lavoro / riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni
- Nel caso di aziende che non hanno proceduto alla valutazione dei rischi secondo la normativa in materia di sicurezza del lavoro

Periodo complessivo

In ogni caso - fermi restando i presupposti di interruzione del rapporto – il rapporto di lavoro intermittente è ammesso per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari (ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo).

Rapporto di lavoro

Contratto: può essere a tempo indeterminato o a termine; nella seconda ipotesi non si applica la disciplina del contratto di lavoro a termine (ad es. non si applica l'intervallo minimo richiesto in caso di successione di più contratti a termine).

Per un lavoratore è possibile stipulare:

- Più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti (in tal caso, senza obbligo di rispondere alla chiamata)
- Un contratto di lavoro e altre tipologie contrattuali, a patto che siano compatibili tra loro e non confliggano con i vari impegni negoziali assunti dalle parti.

Forma e contenuti

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve indicare:

- Durata
- Ipotesi che ne consentono la stipulazione
- Luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore
- Trattamento economico e normativo spettante
- Forme e modalità con cui il datore del lavoro può chiedere l'esecuzione della prestazione o modalità di rilevazione della prestazione
- Tempi e modalità di pagamento della retribuzione (e dell'eventuale indennità di disponibilità)
- Eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in base all'attività prevista nel contratto

Adempimenti del datore di lavoro:

- Comunicazione di assunzione: da inviare con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dipendenti, al momento della stipulazione del contratto
- Comunicazione di inizio della prestazione lavorativa: prima dell'inizio della prestazione lavorativa, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata all'ITL competente per territorio utilizzando il modello di comunicazione "UNI-intermittente".

Il trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita sia per quanto riguarda la retribuzione globale e le sue singole componenti che le ferie, la malattia, l'infortunio e il congedo di maternità e parentale.

(In caso di contratto di lavoro intermittente della durata inferiore a mesi 6, è consentita, di norma, una maggiorazione della retribuzione, derivante dalla liquidazione mensile dei ratei)

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico d'impresa in proporzione dell'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

INPS e INAIL

Riguardo al minimale contributivo:

- Per i **periodi lavorati**, a parità di orario svolto, si applicano le previsioni dettate per la generalità dei lavoratori del settore di attività nel quale il lavoratore intermittente viene impiegato (eventualmente riproporzionando il minimale all'orario effettivamente svolto qualora la durata dell'attività svolta fosse inferiore a quella contrattualmente prevista per la generalità dei lavoratori della stessa qualifica dipendenti dall'azienda).
- Per i **periodi di disponibilità non lavorati**, i contributi sono versati sull'effettivo ammontare dell'indennità di disponibilità

Prestazioni INPS: per quanto riguarda i trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali, il trattamento previdenziale è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Prestazioni INAIL: l'indennità per inabilità temporanea assoluta, la rendita diretta per inabilità permanente e la rendita ai superstiti sono calcolate prendendo come riferimento la retribuzione percepita dal lavoratore per l'opera effettivamente prestata.

CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (*PrestO*)

(Legge n. 96 del 21 Giugno 2017)

- Ambito di applicazione: Imprese e professionisti
- Attività ammesse: attività occasionali nella generalità dei settori produttivi

Divieto di utilizzo:

- Con soggetti che abbiano cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione col medesimo utilizzatore
- Da parte degli utilizzatori che occupano più di 5 lavoratori a tempo indeterminato
- Da parte delle imprese del settore agricolo (ove esistono disposizioni particolari)
- Da parte delle imprese dell'edilizia o esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo
- Nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi

Valore nominale dei buoni

La misura del compenso è fissata dalle parti, nel rispetto di un minimo orario di € 9,00 netti (lordo € 12,00).

L'importo del compenso giornaliero deve comunque essere almeno pari a € 36,00, cioè alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative, anche se la durata effettiva della prestazione risulta inferiore.

Modalità di acquisto

Sulla piattaforma INPS dedicata, con pagamento anticipato

Limiti di importo

Il ricorso alle prestazioni occasionali è ammesso entro il limite, per ciascun anno civile, di:

- Euro 5.000,00, per ciascun prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- Euro 5.000,00 per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- Euro 2.500,00, per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Termine di comunicazione

Almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione

Sanzione

- in caso di superamento dei limiti di importo: conversione del rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato
- mancata comunicazione preventiva: da € 500,00 ad € 2.500,00 per ogni giorno di prestazione accertata

CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo – “Lavoro extra”

Capo V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Art. 104 (Lavoro extra e di surroga)

1. Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:
 - banquetting;
 - meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
 - attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
 - prestazioni rese in occasione dei fine settimana;
 - prestazioni rese in occasione delle festività;
 - ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.
2. I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.
3. Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il ricorso alla somministrazione di lavoro (fattispecie disciplinata agli artt. 30-40 D. Lgs. 81/2015) permette all'azienda di beneficiare di una prestazione lavorativa senza l'assunzione di tutti gli oneri derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, attraverso la stipula di un contratto con una società somministratrice di lavoro (Agenzia Per il Lavoro) , la quale si “interpone” tra l'imprenditore utilizzatore e il lavoratore inviato in missione a tempo indeterminato o a termine.

Vanno sottoscritti due distinti rapporti contrattuali:

- tra Agenzia somministratrice e utilizzatore (contratto di tipo commerciale)
- tra Agenzia somministratrice e lavoratore (contratto di lavoro subordinato)

Ed entrano in relazione tre soggetti:

- Agenzia somministratrice;
- utilizzatore;
- lavoratore somministrato

Agenzia per il Lavoro (APL)

Possono esercitare attività di somministrazione di lavoro solo le Agenzie iscritte nell'apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro, a seguito di previa autorizzazione dello stesso.

(Prestare la massima attenzione alla cd. “somministrazione” o “fornitura” effettuate da Società Cooperative o S.R.L. non iscritte all'apposito Albo delle A.P.L. – somministrazione irregolare -)

Utilizzatore

Può stipulare un contratto di somministrazione di lavoro qualora abbia effettuato la valutazione dei rischi; tale possibilità è preclusa qualora:

- nei 6 mesi precedenti si sia proceduto a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori adibiti alle stesse mansioni oggetto del contratto di somministrazione (a meno che ciò avvenga in sostituzione di lavoratori assenti o qualora il contratto abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi).
- Sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario per CIG, che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.
- Venga fatto ricorso al contratto di somministrazione per sostituire lavoratori i quali abbiano esercitato il diritto di sciopero.

Lavoratori

Secondo l'art. 27 del CCNL Somministrazione Lavoro, la classificazione unica dei lavoratori in somministrazione, per poter essere armonizzata a quella prevista dai vari CCNL adottati dalle imprese utilizzatrici, è strutturata in 3 grandi aree individuate in base ai diversi contenuti professionali posseduti:

- A: di elevato contenuto professionale (dirigenti, quadri, impiegati direttivi);
- B: di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle categorie intermedie caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze tecnico-pratiche;
- C: qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri

Il contratto di somministrazione può essere a tempo indeterminato o a termine:

- **Nel caso di tempo indeterminato**, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non deve eccedere il 20% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato già in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 (nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione).
- **Nel caso di contratto a termine**, fermo il limite percentuale previsto per i lavoratori assunti a termine (20%), il numero complessivo dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a termine non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 (nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione).

È esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali e di lavoratori “svantaggiati” e “molto svantaggiati”.

Contenuto del contratto

Il contratto di somministrazione va stipulato in forma scritta (richiesta *ad substantiam*), e deve contenere i seguenti elementi:

- Gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'Agenzia;
- Il numero dei lavoratori da somministrare;
- Eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le relative misure di prevenzione adottate;
- Data di inizio e durata prevista della somministrazione di lavoro;
- Mansioni e inquadramento;
- Luogo, orario di lavoro e trattamento economico e normativo

Con il contratto l'Utilizzatore assume l'obbligo di comunicare all'Agenzia il trattamento economico e normativo applicabile ai suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare all'Agenzia stessa gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

L'Agenzia, sulla base di quanto previsto dal CCNL dell'Utilizzatore, predispone una tariffa che costituisce il costo orario del lavoratore, la quale comprende il rimborso degli oneri retributivi, previdenziali, assistenziali effettivamente sostenuti dall'Agenzia a favore del lavoratore, oltre al compenso dovuto all'Agenzia per il servizio di somministrazione.

L'Agenzia è tenuta a comunicare al Ministero del Lavoro l'assunzione del lavoratore somministrato **entro il giorno 20 del mese successivo** alla data di assunzione in via telematica tramite il **modello Unificato Somm.**

Al momento della stipula del contratto di lavoro o dell'invio in missione presso l'Utilizzatore, l'Agenzia comunica per iscritto al lavoratore le informazioni sul contenuto del contratto di somministrazione.

Trattamento del lavoratore

Per tutta la durata della missione i lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Nei periodi nei quali rimane in attesa di essere assegnato ad un soggetto utilizzatore, il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa entro le 24 ore successive ad una chiamata.

Pertanto, il lavoratore ha diritto ad un'indennità di disponibilità erogata dall'Agenzia pari a € 800,00 mensili (riparametrata in caso di part-time, ma mai inferiore a € 400,00).

Computabilità

Il lavoratore somministrato è escluso dall'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

PRESTAZIONI OCCASIONALI DI LAVORO AUTONOMO

(Art. 2222 c.c.; Legge 17 dicembre 2021, n.215)

Il prestatore di lavoro autonomo occasionale è il lavoratore che svolge a favore di un committente un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con la struttura organizzativa del committente stesso (art. 2222 c.c.); viene stipulato un contratto d'opera per la validità del quale non è necessariamente richiesta la forma scritta.

Tale rapporto, per i caratteri suddetti, si distingue pertanto dalle co.co.co. e dal lavoro autonomo abituale.

- Dalla co.co.co. per l'assenza del coordinamento con l'attività del committente, la mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale e il carattere episodico dell'attività;
- Dal lavoro autonomo abituale per il carattere episodico dell'attività.

L'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali è oggetto di preventiva comunicazione all'ITL competente per territorio, da parte del Committente, esclusivamente in modalità telematica (come indicato nelle ultime note dell'INL n. 29 dell' 11 Gennaio 2022 e n. 109 del 27 Gennaio 2022).

L'obbligo contributivo (alla Gestione Separata INPS) sussiste solo se il lavoratore realizza nell'anno un reddito superiore ad € 5.000,00, anche se per effetto delle prestazioni rese a più committenti.

Al fine di verificare alcune tipizzazioni della prestazione occasionale, si vedano:

- Nota INL n.29 dell'11 gennaio 2022;
- Nota INL n.109 del 27 gennaio 2022 (contenente le *FAQ* sulla materia);
- Nota INL n.393 del 1° marzo 2022 (integrazione delle *FAQ* contenute nella nota del 27 gennaio 2022);

CONTRATTI DI RETE E DISTACCO

Da ultimo può essere considerato, nelle ipotesi di utilizzo saltuario della manodopera connesso con esigenze temporanee, l'elaborazione e la sottoscrizione di un **contratto di rete**, fondamento della possibilità di un legittimo **distacco infra-rete**.

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona