LE INCERTEZZE E LE CRITICITA'
NEI
CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI

ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia

Venerdì 28 Novembre 2025

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

Argomenti trattati

- ***Dott. Stefano Carotti***
- Contratto a tempo determinato
- Contratto a tempo parziale
- Accordi di distacco

- ***Dott. Maurizio Leonardi***
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di apprendistato
- Collaborazione coordinata e continuativa
- Lavoro autonomo occasionale
- *Focus* sulle collaborazioni familiari

PRIMA PARTE

Dott. Stefano Carotti

- Contratto a tempo determinato
- Contratto a tempo parziale
- Accordi di distacco

DECRETO LEGISLATIVO 15 Giugno 2015 n. 81

Art. 1
Forma contrattuale comune

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

CONTRATTO DI LAVORO
A
TEMPO DETERMINATO

EVOLUZIONE STORICA DELLA NORMATIVA

- ***La Legge n.230/1962***
- ***Il «pacchetto Treu» del 1997***
- ***Il D. Lgs. n.368/2001***
- ***La Legge Biagi del 2003***
- ***La riforma del lavoro Fornero del 2012***
- ***Il Decreto Poletti ed il Jobs Act del 2015 (D.Lgs. 81/2015)***
- ***Il «Decreto Dignità» del 2018***
- ***Il D.L. "Sostegni" n. 41/2021***
- ***D.Lgs. «Trasparenza» n.104/2022***
- ***Legge n.203/2024 (Collegato Lavoro 2024).***

Contratto di lavoro a tempo determinato

L'apposizione di un termine al rapporto di lavoro è possibile soltanto se si verificano determinate condizioni, secondo quanto disposto dalle innumerevoli e continue disposizioni (spesso disarticolate) previste dalle relative norme di legge.

Riguardo le dimensioni dell'Azienda, **la proporzione** degli **assunti a tempo determinato** rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato **non deve superare il 20% (salvo diversa previsione dei CCNL)**; tale percentuale può essere **innalzata al 30%** considerando anche i lavoratori assunti in somministrazione (sempre a tempo determinato).

Sono esenti dal **limite numerico** di cui sopra i contratti stipulati:

- In fase d'inizio attività
- Per lavori stagionali
- Per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi
- Per sostituzione di lavoratori assenti
- Con lavoratori di età superiore ai 50 anni
- Da datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti

A **livello temporale**, il rapporto a tempo determinato può avere una durata massima di 12 mesi, includendo nel conteggio anche i vari rinnovi e/o proroghe, a meno che non si apponga una causale al contratto stesso. Con causale si intende una particolare motivazione aggiuntiva che giustifica il perdurare del rapporto a termine oltre i 12 mesi.

Tali **causali** sono specificate per legge così come segue (fino al 31 dicembre 2025):

- Casi particolari previsti dai CCNL o, se nulla fosse previsto a livello nazionale, dai altri contratti collettivi sottoscritti in Azienda (cf. art. 51, D. Lgs. n. 81/2015);
- Per sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti;
- Per comprovate esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva

In ogni caso, anche con l'apposizione di una causale, **non** si può **superare il limite di 24 mesi di rapporto**, a meno che ciò non venga concordato dinanzi all'Ispettorato del Lavoro (comunque nel limite massimo di ulteriori 12 mesi e sempre con causale).

Un eventuale superamento dei limiti sopra specificati comporta l'assunzione a tempo indeterminato.

I contratti stipulati per attività di **lavoro stagionale** sono esclusi dai limiti previsti per la durata del contratto a termine, causa l'intensificazione di lavoro in particolari periodi dell'anno o le esigenze tecnico – produttive collegate a cicli stagionali.

Le attività stagionali sono stabilite da un apposito decreto ministeriale, ma sono valide anche quelle contenute nei CCNL di riferimento.

PROROGHE e RINNOVI

Ulteriori limiti numerici sono fissati per le **proroghe**

Sempre tenendo conto del limite complessivo di 12 mesi, **non** si può comunque **superare il numero di 4 proroghe** per quel rapporto di lavoro.

Non si può inoltre cambiare la causale tra una proroga e un'altra, poiché si tratterebbe di un rinnovo.

Per quanto riguarda i **rinnovi** invece, tra un contratto e l'altro vige la regola cosiddetta del *«stop and go»*, ovvero deve esserci un minimo intervallo temporale tra un contratto e l'altro:

- 20 giorni, se il contratto precedente avesse una durata superiore a 6 mesi
- 10 giorni, se di durata pari o inferiore a 6 mesi

(***Nota**: porre particolare attenzione al fatto che le riassunzioni non avvengano sempre e tassativamente l'11° giorno o il 21° dopo la fine del precedente contratto)*

La disciplina del **periodo di prova** per i rapporti a termine è stata profondamente modificata dalla L. 13.12.2024, n. 203, la quale ha stabilito che lo stesso vada calcolato secondo il criterio di un giorno di effettivo servizio ogni 15 giorni di contratto, con i seguenti limiti:

- durata minima: 2 giorni
- durata massima per i rapporti non superiori a 6 mesi: 15 giorni
- durata massima per i rapporti non superiori a 12 mesi: 30 giorni

Sono fatte salve le ipotesi migliorative previste eventualmente dai CCNL.

Per la disciplina del **recesso**: il dipendente può recedere può recedere anticipatamente dal contratto a termine solo in presenza di una giusta causa; il datore può procedere al licenziamento per giusta causa od anche in caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione.

Al di fuori di queste motivazioni non si può risolvere anticipatamente il rapporto a termine, pena il risarcimento del danno in capo al dipendente e il riconoscimento della mancata retribuzione in capo al datore.

GIURISPRUDENZA

La giurisprudenza più significativa sui contratti a tempo determinato

- Atto scritto *ad substantiam*
- Il contratto individuale di lavoro deve essere consegnato, tassativamente, prima o contestualmente alla costituzione del rapporto di lavoro;
- Il lavoratore che sostituisce altro lavoratore assente non deve svolgere necessariamente la stessa mansione svolta dal lavoratore sostituito
- Nel caso di assunzione in sostituzione deve esserci coerenza tra il termine contrattualmente fissato e quello *per relationem*
- L'eventuale contratto aziendale di 2 livello (PDR, PDP) può prevedere erogazioni differenziate per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a termine
- Contratto a termine poi trasformato in contratto a tempo indeterminato: no al periodo di prova se andrà a svolgere le stesse mansioni

CONTRATTO DI LAVORO
A
TEMPO PARZIALE

Contratti di lavoro a tempo parziale

Consiste in un contratto in cui le parti stabiliscono un orario di lavoro ridotto rispetto al tempo pieno, specificando se questa riduzione avviene nel singolo giorno, nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

In base alla distribuzione dello stesso si possono individuare **tre diverse modalità** *(non più espressamente previste dalla legge, ma recepite dai CCNL e dalla prassi)*:

- **ORIZZONTALE**: riduzione oraria all'interno della stessa giornata (es.: lunedì – venerdì 09.00 – 13.00)
- **VERTICALE**: attività giornaliera a tempo pieno ma limitatamente ad alcuni giorni durante la settimana (es.: lunedì – mercoledì 09.00 – 13.00 e 14.00 – 18.00)
- **MISTO**: combinazione delle due modalità precedenti, con eventuali cambiamenti stabiliti anche nel corso dell'anno (es.: part-time orizzontale nel periodo invernale e part-time verticale in quello estivo).

In caso di part time su base settimanale, non basta indicare il numero complessivo delle ore, ma è necessario che la distribuzione giornaliera dell'orario venga specificata con esattezza nel contratto, includendo anche eventuali turnazioni.

In caso di omissione della collocazione temporale, questa può essere determinata dal giudice con valutazione equitativa, ovvero tenendo conto delle esigenze del lavoratore.

Invece, qualora non venga specificato il numero esatto del monte orario inferiore rispetto al tempo pieno, il lavoratore può chiedere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto a tempo pieno.

Qualora vi sia una distribuzione dell'orario su turnazioni, ugualmente queste ultime devono essere specificate nel contratto, indicando espressamente la prima modalità di turnazione sussistente alla costituzione del rapporto e le successive secondo l'ordinaria organizzazione aziendale e con comunicazione preventiva al lavoratore, effettuata con congrua tempistica.

CLAUSOLE ELASTICHE

Per favorire le esigenze del datore di lavoro nell'organizzazione dell'attività aziendale, possono essere inserite nel contratto individuale eventuali **clausole elastiche;** le stesse sono definite, oltre che dalla normativa generale -*D. Lgs. 81/2015*-, dai CCNL di riferimento, che delineano le modalità specifiche di attuazione e permettono di modificare la distribuzione dell'orario parziale nell'arco di un periodo ben definito, oltre che di estendere la durata dell'orario fino al limite del tempo pieno.

Le clausole elastiche, laddove non disciplinate dalla Contrattazione Collettiva, devono comunque essere approvate per iscritto dalle parti e certificate davanti ad una delle Commissioni di Certificazione.

Tali clausole devono in ogni caso prevedere un preavviso minimo di 2 giorni lavorativi ed una compensazione aggiuntiva per il lavoratore secondo quanto stabilito dai CCNL.

MOLTEPLICITA' DI RAPPORTI DI LAVORO

A TEMPO PARZIALE

Possono essere stipulati, dal singolo lavoratore, più rapporti a tempo parziale presso diversi datori di lavoro, senza tuttavia superare determinati limiti fissati per legge per i lavoratori dipendenti riguardanti:

- Numero massimo di ore lavorabili nella settimana (per legge, n .48 ore)
- Necessità di fissare almeno un giorno di riposo nella settimana
- Numero massimo di 13 ore lavorabili nell'arco delle 24 e conseguente numero minimo di 11 ore di riposo.

Tali limiti devono essere rispettati tenendo conto delle eventuali ore supplementari, con tali intendendosi quelle lavorate oltre il monte orario stabilito per contratto fino al numero dell'orario a tempo pieno.

Le ore eventualmente effettuate oltre il limite fissato per il tempo pieno vengono considerate come straordinarie (ma ciò soltanto per il part-time verticale).

Sia per le ore supplementari che per le straordinarie sono applicate delle maggiorazioni, così come fissate dal CCNL.

Nota:

al riguardo, cfr. art.8 (Cumulo di impieghi) del D.Lgs. n.104/2022 cd. «Decreto Trasparenza»

Per quanto riguarda la retribuzione e i ratei ferie, questi sono stabiliti moltiplicando quanto previsto dal CCNL per la percentuale del part-time rispetto al tempo pieno.

Per cui, ad esempio, per un dipendente con un orario parziale al 50% si conta per la retribuzione la metà di quanto previsto per il livello di riferimento in caso di tempo pieno. Anche le voci retributive aggiuntive, come eventuali superminimi o gli scatti di anzianità, vengono definiti tenendo conto della percentuale del part-time.

Stesso calcolo viene fatto per il computo dei ratei ferie *(particolare attenzione va posta nel caso di lavoro a tempo parziale verticale).*

Anche per il computo dell'organico aziendale, i lavoratori assunti con orario parziale sono conteggiati in base alla percentuale rispetto al tempo pieno, considerando anche le ore supplementari svolte.

Si procede ad arrotondamento per eccesso qualora si superi la metà del tempo pieno, per difetto in caso opposto.

In presenza di più lavoratori part-time, si procede sommando le ore di ognuno ed arrotondando secondo le medesime modalità.

Nota:

in caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, è necessario l'accordo tra le parti. E' illegittimo il licenziamento per mancata accettazione da parte del lavoratore.

GIURISPRUDENZA

La giurisprudenza più significativa sui contratti a tempo parziale

- Atto scritto *ad probationem*
- Parità di trattamento normativo ed economico
- Indicazione analitica dell'orario di lavoro svolto (giornaliero, settimanale, mensile, annuale)
- Particolare attenzione alla quantità di lavoro svolto secondo la tipologia del supplementare e dello straordinario
- Trasformazioni, esclusivamente con accordo scritto tra le parti

ACCORDI
DI
DISTACCO

Art. 30, D. Lgs. 276/2003 e succ. mm.

CARATTERISTICHE ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI DISTACCO

- **Durata** (temporaneità): deve essere congrua (funzionale) rispetto all'interesse del distaccante e, in via subordinata, del distaccatario;
- **Interesse** (motivazione del distacco): deve sussistere nei confronti del distaccante e, in via residuale, del distaccatario.

NOTA:

L'interesse deve essere veritiero, dimostrabile e non solo formalmente indicato nel contratto.

Si può **prorogare** un contratto di distacco?

Si, ma sempre per una durata che sia congrua rispetto all'interessa dedotto in contratto.

STRUTTURA DEGLI ACCORDI DI DISTACCO

Devono sussistere
due accordi:

Un accordo tra l'azienda distaccante e la distaccataria

L'altro accordo, tra l'azienda distaccante e il lavoratore distaccato.

OBBLIGHI DEL CONSENSO

Non c’è bisogno del **consenso del lavoratore**, salvo che il distacco non avvenga tra sedi lontane più di 50 chilometri o ci sia un cambiamento di mansione nei confronti del lavoratore distaccato.

Posizione INAIL - Voci di Rischio

Deve essere presente nell'azienda distaccante, in funzione delle attività svolte dal lavoratore presso il distaccatario.

In assenza, va istituita.

RETI D'IMPRESE
GRUPPI D'IMPRESE

Tra **aziende retiste** o facenti parte dello stesso **Gruppo societario**, la motivazione del distacco (interesse del distaccante) è già insito nel contratto di rete o nella configurazione del Gruppo.

Soluzione «alternativa»
alla riduzione di personale

Distacco e **riduzione del personale**: è legittimo al fine di evitare i licenziamenti tra aziende dello stesso Gruppo (questa ne è la motivazione, l'interesse, il fondamento).

Diventa strumento alternativo alla cassa integrazione

DISTACCO – SOMMINISTRAZIONE:

caratteri distintivi

La differenza principale tra distacco e somministrazione di lavoro risiede nella figura del datore di lavoro e nel tipo di interesse perseguito: nel distacco, un datore di lavoro (distaccante) pone temporaneamente a disposizione un proprio dipendente presso un altro soggetto (distaccatario) per un proprio interesse.

Nella somministrazione, invece, un'agenzia autorizzata (somministratore) mette a disposizione un lavoratore che è suo dipendente, a fronte di un corrispettivo, per svolgere attività di occupazione (nell'interesse e sotto la direzione dell'impresa utilizzatrice).

Nel caso di distacco illecito, si configura la violazione della somministrazione irregolare ed il lavoratore interessa può richiede la dipendenza diretta presso l'azienda distaccataria.

Le conseguenze sanzionatorie per un distacco illecito (somministrazione irregolare) includono una pena alternativa dell'arresto fino a un mese o un'ammenda di euro 72 per ogni lavoratore e per ogni giorno di occupazione (inclusa la maggiorazione dl 20% prevista dalla legge 145/2018).

Queste sanzioni si applicano sia all'azienda distaccante che a quella distaccataria (utilizzatrice).

In caso di **sfruttamento dei minori** la pena è più severa, con un arresto fino a 18 mesi ed un'ammenda fino al sestuplo.

Può essere poi richiesta la sospensione del comportamento antigiuridico e l'assunzione diretta del lavoratore da parte dell'utilizzatore (distaccatario).

L’utilizzo dei lavoratori distaccati o somministrati **nei contratti di appalto** non è vietato da alcuna disposizione di legge.

Tuttavia l’utilizzo di tali lavoratori non può essere esclusivo o significativamente preponderante rispetto alla totalità dei lavoratori utilizzati nell’appalto in esame, poiché in tal caso non sussisterebbero le condizioni previe di liceità dell’appalto consistenti nel capacità professionale, strutturale e dimensionale dell’appaltatore di poter svolgere correttamente e compiutamente i servizi affidati in appalto.

GIURISPRUDENZA

La giurisprudenza più significativa sugli accordi di distacco

- Interesse (prevalente) del distaccante, al fine di evitare l'illecito dell' interposizione di manodopera (somministrazione irregolare o fraudolenta)
- Rimborso spese al distaccante limitato al solo costo complessivo della manodopera distaccata

SECONDA PARTE

Dott. Maurizio Leonardi

- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di apprendistato
- Collaborazione coordinata e continuativa
- Lavoro autonomo occasionale
- Focus sulle collaborazioni familiari

JOBS ACT

«Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro *(art. 1, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81)*»

Quali alternative (ulteriori) al contratto di lavoro a tempo indeterminato full time?

Tipologie contrattuali di tipo flessibile?

- *Lavoro intermittente*
- *Co.co.co.*
- *Lavoro autonomo occasionale*
- *E l'apprendistato?*

LAVORO INTERMITTENTE

La disciplina del lavoro intermittente si rinviene dagli *artt. 13-18 D.Lgs. n. 81/2015* confermando integralmente la disciplina regolamentata del D.Lgs. n. 276/2003, dopo le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 e dal D.L. n. 76/2013.

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE (detto anche a «chiamata») è una tipologia contrattuale, di natura subordinata, con la quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo "intermittente", attraverso un contratto a tempo **determinato** o **indeterminato**. Il contratto intermittente può essere stipulato con o senza diritto all' indennità di disponibilità, nella misura in cui il lavoratore assuma o no l'obbligo di risposta alla chiamata del datore, nel rispetto di un termine di **preavviso**.

La Discontinuità della prestazione

Il Lavoro intermittente si caraterrizza per il fatto di **associare**:

*La **discontinuità** della prestazione lavorativa*

*Alla **subordinazione***

I due SOTTOTIPI di lavoro a chiamata

La disponibilità

L'obbligo di risposta

- La ***disponibilità*** costituisce la caratteristica della tipologia contrattuale
- L'***obbligo di rispondere*** alla chiamata si configura come elemento accidentale

INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

L'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, a meno che non abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate (nel rispetto di un preavviso), in tal caso gli spetta l'indennità di disponibilità.
L'indennità non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro.

Nei periodi di malattia, infortunio o impedimento a rispondere il lavoratore deve comunicare subito l'impedimento, altrimenti perde l'indennità per 15 giorni.

Il lavoro intermittente alla luce delle novità introdotte dal D-lgs. 104/2022 c.d. Decreto trasparenza

Il nuovo art. 15, co. 1, del D.lgs. 81/2015 prevede espressamente che il contratto intermittente redatto in **forma scritta** contenga:

- ✓ La natura variavile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive e soggettive, che consentono la stipulazione dle contratto (lett. a);
- ✓ Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore . . . . (lett. c);
- ✓ Le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere la propria prestazione lavorativa (lett. g).

LE IPOTESI DI RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE

I REQUISITI SOGGETTIVI → anagrafici (più di 55 anni di età meno di 24 anni)

I REQUISITI OGGETTIVI → in presenza delle esigenze individuate dalla contrattazione collettiva

→ Decreto del M.L. e delle politiche sociali
R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657

ESIGENZE TEMPORALI → anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

ABROGAZIONE DEL REGIO DECRETO 2657/1923

Abrogazione formale del decreto

La Legge 56 del 2025 ha abrogato formalmente il Regio Decreto 2657/1923, ma senza modifiche sostanziali.

Continuità normativa

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la tabella delle attività discontinue resta valida per i contratti intermittenti (Circ. M.L. n. 15 del 27 agosto 2025..

Conferma dell'Ispettorato Nazionale

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha confermato la continuità normativa rassicurando aziende e professionisti. Il motivo è che il rinvio operato dal D.M. 23 ottobre 2004 alla tabella è di natura meramente materiale, quindi resta valido anche se la fonte originaria è stata abrogata.

La contrattazione collettiva non ha potere di **interdizione** circa la possibilità di utilizzo del lavoro intermittente (Cass. 13 novembre 2019, n. 29423; INL, circ. 8 febbraio 2021, n.1)

CASI VIETATI

Art. 14 D.Lgs. 81/2015

I casi in cui esiste il divieto di assunzione con contratto di lavoro intermittente sono:

- Sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- Presso unità produttive nelle quali si sia preceduto, entro 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi**, che abbiano interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- Presso unita produttive nelle quali sia operante una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario, che interessano lavoratoti adibiti alle mansioni a cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- Da parte di imprese che non abbiamo effettuato la **valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008**.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

art. 17 D.Lgs. n. 81/2015

Il principio prevede che il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello che esegue le stesse mansioni.

I DIRITTI

(art. 17 D.Lgs. 81/2015)

Diversamente dal part-time, nel rapporto intermittente il lavoratore è titolare dei diritti normalmente riconosciuti ai dipendenti solo nei **periodi di effettivo impiego**, mentre è privo di qualunque tutela nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro.

LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE

La sanzione della **conversione** del contratto a tempo pieno e indeterminato è espressamente prevista dall'art. 13, co. 3 del D.lgs. n. 81/2015 nel caso venga **superato il limite delle 400 giornate** nell'arco di 3 anni.

E negli altri casi? a) assenza di discontinuità, b) mancanza dei requisti oggettivi e soggettivi, c) violazione dei divieti? Cosa succede. . . .?

APPRENDISTATO

L’apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista finalizzato alla:

FORMAZIONE

OCCUPAZIONE DEI GIOVANI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 (Testo Unico Apprendistato) e dai contratti collettivi nazionali.

Si tratta di un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** con una fase iniziale di formazione finalizzata alla qualificazione professionale.

La DISCIPLINA:

E' rimessa ai CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Settori in cui è applicabile: a tutti i settori di attività sia privati che pubblici

Limiti anagrafici: soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni. M.L. circ. 30/2025: “l’assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (fino a 26 anni e 364 giorni).

INQUADRAMENTO

Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a 2 livelli in meno rispetto a quello di qualificazione oppure (dietro disposizione del CCNL) prevedere la retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio

TUTOR

Presenza del tutor o referente aziendale.
La disciplina ed i requisiti sono rimessi esclusivamente alla contrattazione collettiva (abrogato il D.M. 28 febbraio 2000).
I compiti possono essere di:

- Insegnamento delle materie oggetto di formazione interna
- Controllo supervisione circa il corretto svolgimento della formazione

TUTELE ASSICURATIVE OBBLIGATORIE

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- ANF (assegno per il nucleo familiare);
- Assicurazione contro le malattie;
- Maternità;
- Naspi (nuova assicurazione sociale per l'impiego);
- INAIL (assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).

LA FORMAZIONE

Professionalizzante:

- I CCNL stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- Viene svolta sotto la **responsabilità** del datore di lavoro.

.

Base e trasversale:

- Va ad integrare la formazione professionalizzante,
- E' regolamentata dalla Regione, tenendo conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze ed **è obbligatoria** nei limiti delle risorse annualmente disponibili dalla Regione,
- Può essere interna e/o esterna all'azienda;
- Il monte complessivo non è superiore a 120 ore per il triennio
- La regione deve comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla CTO, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica
  - In caso di imprese multi-localizzate, vanno rispettati i dettami formativi previsti dalla Regione in cui l'impresa ha la sede legale .

Piano formativo individuale:

- L’elaborazione è obbligatoria per la formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- Va creato sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli **Enti bilaterali** che devono contenere le attività formative da svolgere.

PARERE DI CONGRUITA' ENTI BILATERALI

Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 16 del 14 giugno 2012, ha chiarito che:

- **Non è obbligatorio** il parere di conformità degli Enti bilaterali per la validità del contratto di apprendistato. La contrattazione collettiva può attribuire loro un ruolo importante, ma questo non costituisce una condizione necessaria per stipulare il contratto.
- Il coinvolgimento degli Enti bilaterali è eventuale e riguarda soprattutto la definizione del Piano Formativo Individuale (PFI), che può essere basato su modelli predisposti da contrattazione collettiva o dagli Enti stessi.
- Non è **obbligatoria l'iscrizione all'Ente bilaterale** per ottenere il parere di conformità, in linea con il principio di libertà sindacale (diritto di associazione negativa).

Consiglio: pur non essendo obbligatorio, ove possibile, il controllo dell'Ente bilaterale sul PFI è considerato una buona prassi e una garanzia di correttezza, utile anche in sede ispettiva.

DURATA

Ai sensi dell'*art. 44 co. 2 D. Lgs. n. 81/2015* gli **accordi interconfederali** e i **contratti collettivi** (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la **DURATA**, anche **minima del contratto** che, per la sua componente formativa non può mai essere superiore a tre anni ovvero 5 anni profili professionali nel settore dell'artigianato.
La *ratio* della durata minima (art. 42 - 6 mesi) è garantire la formazione dell'apprendista.

La contrattazione collettiva può stabilire una durata minima superiore di sei mesi ma no inferiore.

PRESENZA DI PRECEDENTI RAPPORTI DI LAVORO

(*Ministero del Lavoro, Circolare n. 5/2013*)

Se il ragazzo è già in possesso della qualifica per la quale sta svolgendo il rapporto di apprendistato, si avrà il disconoscimento del contratto.

Se il rapporto preesistente è stato di una durata limitata, l'apprendistato sarà valido qualora:

- Il rapporto preesistente ha avuto una durata inferiore alla metà di quella prevista della contrattazione collettiva;
- Il nuovo rapporto prevede un percorso formativo (PFI) volto ad arricchire le competenze di base trasversali e tecnico professionali del giovane.

RECESSO

L’apprendistato è QUALIFICATO COME **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**.

E’ vietato recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo.

Al termine del **periodo di apprendistato** le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Durante il periodo di **preavviso** continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. (indennità sostitutiva del preavviso)

E’ consentita la possibilità delle parti di recedere con PREAVVISO **decorrente** dal termine del periodo di **formazione** ai sensi art. 2118 del codice civile.

Il DIES A QUO per l'esercizio del recesso?

Dalla lettura dell'*art. 42 co. 4 D. Lgs. 81/2015* si evince che il termine è identificato con il giorno della conclusione del periodo di formazione (**indicate nel PFI**).

Ne consegue che il recesso è esercitabile solo nell'arco delle ventiquattrore successive alla conclusione del periodo di formazione. **Spirato tale termine** il datore di lavoro **non** può più recedere e il rapporto di lavoro prosegue a tempo indeterminato.

N.B. realizzate le ore di formazione **indicate nel PFI** se il termine del contratto di apprendistato coincida con la **temporanea interdizione** del periodo di licenziamento (malattia, maternità, primo anno di vita del bambino, infortunio, matrimonio o altra causa prevista dall'art. 2110 del codice civile) il preavviso decorre dal termine del periodo di divieto di licenziamento.

SANZIONI

Qualora vi sia un inadempimento nella erogazione della formazione, di cui il datore di lavoro sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione della formazione necessaria per il conseguimento della qualifica prevista dal percorso formativo:

- Disconoscimento dell'apprendistato;
- Pagamento della differenza tra la contribuzione agevolata e quella ordinaria, riferita al livello di inquadramento che avrebbe dovuto raggiungere il ragazzo alla qualificazione, maggiorata del 100%.

Cassazione, ordinaria 9 gennaio 2019, n.275

«il rapporto di apprendistato va caratterizzato da un equo bilanciamento tra esigenza formativa e addestramento tecnico pratico, che devono caratterizzare il periodo formativo professionale (...) il totale inadempimento dell'obbligo formativo può determinare la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obbiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, o in un'attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obbiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto.»

DISTACCO

INL- Nota 12 gennaio 2018

E’ possibile inviare in distacco l’apprendista, purché siano rispettati i seguenti requisiti:

a) Sussistenza dell’interesse del distaccante;
b) Espressa previsione del distacco nel piano formativo individuale del lavoratore;
c) Presenza di un «tutor adeguato», messo a disposizione dal datore di lavoro.

LAVORO NERO – *tribunale di Roma, 3° sez. Lav., 4 giugno 2018 n.4201*:
«E’ nullo il contratto di apprendistato stipulato con un lavoratore dopo averlo occupato irregolarmente»

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Il *D. Lgs. 15.6.2015, n. 81, negli artt. 2, 52 e 54*, detta la nuova disciplina dei rapporti di collaborazione.

IL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA consente al committente di instaurare un rapporto di lavoro nel quale il collaboratore si impegna a svolgere in via **continuativa** una prestazione **prevalentemente personale** a favore del committente e in **coordinamento** con quest'ultimo, ma senza che sussista alcun vincolo di subordinazione (art. 409 n. 3 c.p.c.).

Si tratta di un rapporto di lavoro c.d. "parasubordinato", in quanto si differenzia dal lavoro dipendente (per l'assenza del vincolo di subordinazione), dal lavoro autonomo (inteso come esercizio di arte o professione) e dall'attività imprenditoriale (poiché manca un'organizzazione di mezzi).

PROGETTO

MINI CO.CO.CO.

Con l'*art. 52 del D.Lgs. 81/2015*, si è disposto "il **superamento** del **contratto di lavoro a progetto**" e delle "altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo" (c.d. mini co.co.co). disciplinati dagli *artt. da 61 a 69 bis del D.Lgs. 276/2003*.

Non è più possibile stipulare contratti a progetto
ma solo collaborazioni coordinate e
continuative od occasionali.

E’ salvo l'*art. 409 c.p.c.* e, pertanto, i "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale".

CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO

Il nuovo testo - Codice di procedura civile, Art. 409 -

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

"rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed **altri rapporti di collaborazione** che si concretino in una prestazione di opera **continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato**.

La collaborazione si intende **coordinata** quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

Si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione:

a. che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente (prima "esclusivamente") personali e continuative;
b. le cui modalità di **esecuzione sono organizzate** dal committente (è stato soppresso il periodo: "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro").

Tali disposizioni si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

IPOTESI AMMESSE

- Collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore
- Collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali
- Attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società:
  - amministratori
  - sindaci o revisori
- Collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (D.Lgs. 36/2021)

ETERO-DIREZIONE

- Assenza di **rischio di impresa** in capo al prestatore di lavoro;
- Obbligo del prestatore di osservare un **orario di lavoro**;
- **Cadenza periodica** e la forma della **retribuzione** commisurata alla presenza e non la rischio;
- Utilizzazione degli **strumenti di lavoro** forniti dal committente;
- Svolgimento della prestazione in **ambienti** (luoghi) **di lavoro** messi a disposizione dal committente.

IPOTESI DIVERSE

In caso di stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa in ipotesi diverse da quelle suindicate, **si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato** alle collaborazioni che si concretizzano in:

- prestazioni di lavoro prevalentemente personali (nel senso che la prestazione è svolta personalmente dal titolare del rapporto di lavoro, con l'eventuale l'ausilio di altri soggetti);
- continuative (che cioè si ripetono in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità);
- **le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente ETERO-ORGANIZZAZIONE**.

CO.CO.CO ETERO-ORGANIZZATE

Art. 2, D.Lgs. 81/2015

Art. 2 D.Lgs. 81/2015: "**Si applica la disciplina del lavoro subordinato** anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro."

In linea generale, il committente non può organizzare:

- Le modalità di lavoro del Co.co.co.
- Il lavoro del collaboratore nelle modalità temporali e spaziali

Pena l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato

Il Committente deve limitarsi ad esercitare un potere di coordinamento/istruzione **senza organizzare** in modo marcato l'attività del Co.co.co.

RAPPORTI DI COLLABORAZIONE
CASI PARTICOLARI

Pensionati

Riders

Call center

Amministratore unico o
Consigliere d'amministrazione

COLLABORAZIONI «ATIPICHE»

CO.CO.CO. SPORTIVE

Nell'area del dilettantismo, il lavoro sportivo si **presume** oggetto di *contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa*, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le ventiquattro **(24)** ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;

- le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

REQUISITI CO.CO.CO SPORTIVE

Il cococo sportivo può essere utilizzato esclusivamente da ASD/SSD nei confronti di figure tassativamente indicate e nel rispetto di regole particolari:

La ASD/SSD sia regolarmente iscritta al RASD

Il collaboratore percepisca un corrispettivo economico per le prestazioni

Il collaboratore sia un soggetto tesserato

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

I collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) godono d**i tutele per la salute e sicurezza sul lavoro**, simili a quelle dei lavoratori dipendenti, in base al D.lgs. 81/08.

COLLABORAZIONI AMMINISTRATIVO-GESTIONALI

Ai sensi *dell'art. 37 del D.lgs. 36/2021* le attività di carattere **amministrativo-gestionale** resa dal lavoratore in favore di società ed associazioni sportive dilettantistiche, come anche degli altri organismi sportivi, potrà essere oggetto di collaborazioni coordinate e continuative (ex art. 409 del c.p.c.) quando ne ricorreranno le condizioni ordinarie di legge e di prassi.

Si tratta, in linea generale, di tutte quelle attività svolte dal personale preposto a compiti di segreteria, tesseramento, contabilità e, comunque, agli adempimenti amministrativi.

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

(art. 2222 cod. civ.)

È prestatore di lavoro autonomo occasionale il lavoratore che svolge, in via del tutto occasionale e senza i requisiti della professionalità, un'opera o un servizio a favore di un committente.

Egli opera con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con la struttura organizzativa del committente stesso.

La prestazione autonoma occasionale è finalizzata allo svolgimento di un'attività destinata ad **esaurirsi** nel momento stesso della sua esecuzione con il raggiungimento del **risultato** convenuto tra lavoratore e committente.

I REQUISITI

l'autonomia, in relazione alle modalità e ai tempi di svolgimento del servizio o di realizzazione dell'opera

l'occasionalità (saltuarietà) dell'attività svolta o realizzata

la corresponsione di un corrispettivo

il mancato inserimento nell'organizzazione dell'azienda per la quale si svolge il lavoro

l'assenza del vincolo di subordinazione con il committente

LAVORO IN AMBITO FAMILIARE

Il lavoro nell'ambito della famiglia, in maniera prevalente, è ricondotto all'ipotesi di una prestazione di lavoro resa *affectionis vel benevolentiae causa*, ovvero a titolo:

- Solidaristico;
- Gratuito,
- In ragione, quindi, di uno spirito comune volto alla partecipazione alla compagine familiare.

L'ORIENTAMENTO

La Corte di cassazione *(sezione lavoro, 27 febbraio 2018, n. 4535)* ha consolidato l'orientamento secondo cui è lecito il lavoro tra familiari.

Al contrario l'Inps spesso considera il lavoro familiare quale **strumento** di **dissimulazione** per garantire una **prestazione pensionistica**. L'istituto previdenziale, in virtù della circolare 179/1989, basa tutto sulla presunzione di gratuità per motivi familiari e affettivi.

Secondo la giurisprudenza, invece, in presenza di indici oggettivi nulla osta alla possibilità di riconoscere **piena legittimità** al rapporto di **lavoro subordinato** anche **tra familiari**:

Gli indici che consentono di riconoscere un effettivo inserimento organizzativo e gerarchico nella organizzazione aziendale:

- l'onerosità della prestazione;
- la presenza costante nel luogo di lavoro previsto dal contratto;
- l'osservanza di un orario;
- Il programmatico valersi da parte del titolare della prestazione lavorativa del familiare;
- la corresponsione di un compenso a cadenze fisse.

SEGUE:

L'ispettorato nazionale del Lavoro hanno espresso posizioni di altro tenore (circolare del ministero del Lavoro 10478 del 2013). Ovvero:

Occasionalità come regola generale:
La collaborazione del familiare può essere considerata meramente occasionale e quindi esente da obbligo di iscrizione previdenziale, se:

- È svolta a titolo gratuito (obbligazione morale, senza compenso);
- Non è abituale né prevalente nell'organizzazione aziendale.

Parametri quantitativi:
Il Ministero introduce un criterio oggettivo:
Occasionalità: 90 giorni annui, frazionabili in ore, con un tetto massimo di 720 ore per anno solare.
Anche se distribuite in poche ore al giorno, il limite resta 720 ore.

Ipotesi presuntive di occasionalità:
Pensionati che aiutano il familiare imprenditore.
Familiare già occupato full-time presso altro datore di lavoro (tempo limitato per attività continuativa).
M.L. Circ. Prot. n. 37/001478 del 10 giugno 2013.
In tali casi si considerano collaborazioni genuine ESCLUSE da contribuzione previdenziale.

M.L. Circolare 6 giugno 2022 n. 12
(apprendistato)

a) È consentito ai familiari che svolgono attività non occasionale in favore del coniuge, parente o affine, la possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato con contratto di apprendistato senza incorrere in sanzioni o provvedimenti di disconoscimento del rapporto;

b) A fronte del **principio di presunzione di gratuità** dei rapporti di lavoro tra familiari, sussiste l'**onere della prova** della subordinazione **in capo al datore** anche nella fattispecie dell'impresa familiare.

L'**elemento centrale da dimostrare è la subordinazione** che consiste nell'assoggettamento del figlio al potere direttivo gerarchico e disciplinare esercitato dal titolare dell'impresa.

Non deve essere a priori **esclusa la possibilità** di configurare il rapporto di lavoro secondo forme, e **tipologie contrattuali,** ben più ordinarie, o comunque differenti.

Dirimenti, a tal scopo, sono i concetti di:

- **convivenza**;
- subordinazione.

Tali nozioni assumono, infatti, un ruolo di rilievo ai fini della valutazione della sussistenza della presunzione di gratuità vista e, quindi, al fine della corretta configurazione del rapporto di lavoro.

L’apporto lavorativo del familiare può essere reso nelle seguenti modalità:

Attraverso specifiche scelte societarie

Tramite gli strumenti di lavoro atipici, quale il contratto di prestazione occasionale

Tramite il contratto di lavoro autonomo

Tramite le diverse tipologie di contratto di lavoro subordinato

A titolo gratuito

Tramite **l’impresa familiare di** cui all’articolo 230-bis, cod. civ.

Il lavoro svolto dal **familiare nell'ambito della famiglia** o dell'impresa familiare si **presume gratuito** salvo che sia prestato in modo **continuativo**: in tal caso, **sempre che non ricorrano gli estremi di un altro rapporto**, si è in presenza di un rapporto associativo espressamente disciplinato dall'*art. 230 bis c.c.* (introdotto dall'*ART. 89, Legge 151/75*).

IMPRESA FAMILIARE

Art. 230-bis c.c.

«Salvo che **sia configurabile un diverso rapporto**, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato".

Il diverso rapporto? LAVORO SUBORDINATO – AUTONOMO – SOCIETARIO.

In presenza di **elementi tipici della subordinazione** la disciplina dell'impresa familiare non si applica e prevale la natura subordinata del rapporto.

In altre parole l'impresa familiare NON SI CONFIGURA nelle ipotesi in cui il rapporto tra familiari abbia una specifica disciplina come appunto nel caso di lavoro subordinato o autonomo o di società.

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

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