

Convegno Caltanissetta 19/09/17

CdL Giovanni Marcantonio

**IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA E DELLE COMMISSIONI DI
CERTIFICAZIONE NEL JOBS ACT**

LEGGE DELEGA LAVORO N. 183/2014

Deleghe al Governo in materia di riforma:

- **ammortizzatori sociali**
- **servizi per il lavoro e politiche attive**
- **riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva**
- **tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**

Gazzetta Ufficiale n.290 del 15-12-2014

Entrata in vigore 16/12/2014

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Art. 2 – Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, **stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto** (NO ultima retribuzione globale di fatto, elementi retributivi di continuità e previsioni CCL calcolo tfr, art 2120, comma 4 del codice civile in cui è stabilito *“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi ANCHE AZIENDALI la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese*) **corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.** In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a **cinque mensilità di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.** Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Art. 6 – Offerta di conciliazione.

1. In caso di licenziamento (qualsiasi licenziamento) dei lavoratori di cui all'articolo 1 (operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto 07/03/15), al fine di evitare il giudizio (no contenzioso) e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 76 (CORRETTO PRIMA ERA ART 82), comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (anche cdl), un importo che NON costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e NON è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione (MANCA ULTIMA!!!!) di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario (AGGIUNTO PER CONCILIAZIONE ALTRE PENDENZE e TASSAZIONE FISCALE)

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Art. 6 – Offerta di conciliazione

- **CONCILIAZIONE PREVENTIVA PER TUTTE LE AZIENDE ANCHE SOTTO I 15 DIPENDENTI**
- **PROCEDURA FACOLTATIVA: IL LAVORATORE PUO' RIFIUTARSI E NON RISPONDERE**
- **NESSUNA VALUTAZIONE COMPORTAMENTO DELLE PARTI DURANTE LA CONCILIAZIONE**
- **OFFERTA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO INDENNITA' ENTRO 60GG DALLA COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO TRAMITE ASSEGNO CIRCOLARE**
- **TERMINE PERENTORIO: ATTENZIONE CONVIENE NON ATTENDERE ULTIMI GIORNI PER CRITICITA' TEMPORALE IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO AL 60° GIORNO >> VALE DEPOSITO IN POSTA E NON RICEZIONE DATORE DI LAVORO**
- **LA PROCEDURA PUO' CONCLUDERSI ANCHE OLTRE I 60GG**
- **1 MENSILITA' RETR TFR PER OGNI ANNO DI SERVIZIO - MIN 2 MAX 18 MENSILITA' >> ATTENZIONE ANZIANITA' APPALTI**
- **IMPORTO DI CONCILIAZIONE FISSO >> NO OFFERTE MINORI O SUPERIORI**
- 1. **IN CASO DI OFFERTE MINORI PROCEDURA 410 CPC TOTALMENTE DIVERSA**
- 2. **IN CASO DI OFFERTE MAGGIORE DISTINZIONE DEGLI IMPORTI PER IMPONIBILITA' FISCALE E CONTRIBUTIVA**

D.Lgs 23/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Art. 6 – Offerta di conciliazione

- **ATTENZIONE CCNL E CONTRATTI AZIENDALI PER QUANTIFICAZIONE (ESENZIONE CONTRIBUTIVA E FISCALE)**
- **L'ACCETTAZIONE DA PARTE DEL LAVORATORE DETERMINA:**
 1. **ESTINZIONE RAPPORTO DI LAVORO**
 2. **RINUNCIA ALLA IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO ANCHE SE GIA' PROPOSTA**
- **ATTENZIONE GLI EFFETTI DELLA RINUNCIA NON SI ESTENDONO AUTOMATICAMENTE A QUESTIONI DIVERSE DAL LICENZIAMENTO (RETRIBUZIONI, QUALIFICHE, STRAPORDINARI, ECC)**

D.Lgs 80/2015 conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro

Art. 7 congedo parentale

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria

➤ CCL POSSONO REGOLARE LA FRUIZIONE AD ORE DEL CONGEDO PARENTALE

Art. 23 Disposizioni in materia di telelavoro

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

➤ ESCLUSIONE COMPUTO TELELAVORO PER CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO IN FORZA DI CCL

Art. 24 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

5. Il congedo di cui al comma 1 (congedo per le donne vittime di violenza di genere) può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

➤ CCNL (ACCORDO NAZIONALI) POSSONO REGOLARE LA FRUIZIONE DEL CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

D.Lgs 80/2015 conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro

Art. 7 congedo parentale

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria

➤ CCL POSSONO REGOLARE LA FRUIZIONE AD ORE DEL CONGEDO PARENTALE

Art. 23 Disposizioni in materia di telelavoro

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

➤ ESCLUSIONE COMPUTO TELELAVORO PER CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO IN FORZA DI CCL

Art. 24 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

5. Il congedo di cui al comma 1 (congedo per le donne vittime di violenza di genere) può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

➤ CCNL (ACCORDO NAZIONALI) POSSONO REGOLARE LA FRUIZIONE DEL CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 51 Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. **Salvo diversa previsione**, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

ARTICOLO 2

Collaborazioni organizzate dal committente

1. A far data dal 1° gennaio 2016, **si applica (NON DISPONE CHE SI CONSIDERA LAV SUB PER QUESTIONE INDISPONIBILITA' DEL TIPO>>NO PRESUNZIONI LEGALI)** la disciplina del rapporto di lavoro subordinato (A TUTELE CRESCENTI) anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro

- **esclusivamente personali,**

- **continue,**

- **E (congiunzione che implica la coesistenza dei requisiti)** le cui **MODALITA'** di esecuzione sono **ORGANIZZATE** dal committente **ANCHE** con riferimento **ai tempi** e al **luogo di lavoro**.

ETERO DIREZIONE >>>> ETERO ORGANIZZAZIONE

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

ARTICOLO 2

Collaborazioni organizzate dal committente

2. **La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione** con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi NAZIONALI stipulati DA (NON DALLE!!! ANCHE UNA SOLA!!!) 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 (ALLARGAMENTO RIFERIMENTI SPECIFICI SETTORI CHE POTREBBERO ESSERE NON SOLO I CALL CENTER NO COCOPRO MA COCOCO);

✓ *Considerato che il testo di legge richiede la disciplina NORMATIVA ed economica OCCORRE VALUTARE SE GLI ATTUALI CCNL DI SETTORE RISPONDONO A TALI REQUISITI (OLTRE A POSSEDERE LA RAPPRESENTATIVITA' COMPARATA SUL PIANO NAZIONALE)*

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

INTERPELLO MIN LAV 27 DEL 15/12/15

L'Assocontact ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 2, comma 2 lett. a), D.Lgs. n. 81/2015.

In particolare, si chiede quali siano gli elementi necessari per qualificare l'accordo collettivo previsto dalla disposizione citata come accordo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Al riguardo, fermo restando il principio di "libertà sindacale" e le declinazioni che di esso ha dato la giurisprudenza, va osservato che il Legislatore ha inteso in più occasioni collegare determinati effetti giuridici esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con l'evidente finalità di sollecitarne l'applicazione.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

INTERPELLO MIN LAV 27 DEL 15/12/15

Ciò avviene, a titolo esemplificativo, ai fini della fruizione di “benefici normativi e contributivi”. Ai sensi dell’art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006, infatti, solo l’applicazione di contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, “stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” consentono, unitamente ad altre condizioni di legge, la fruizione dei citati benefici. In relazione a quanto sopra questo Dicastero ha ritenuto opportuno riepilogare, con proprie circolari del 9 novembre 2010 e del 6 marzo 2012, nonché con circolare n. 13 del 5 giugno 2012, gli **indici sintomatici già indicati dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività in questione:**

- numero complessivo dei lavoratori occupati;
- numero complessivo delle imprese associate;
- diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali);
- numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

INTERPELLO MIN LAV 27 DEL 15/12/15

Sul punto, il Giudice amministrativo (cfr. TAR Lazio sent. n. 08865/2014), nel confermare la legittimità delle indicazioni fornite da questa Amministrazione, ha peraltro evidenziato come **l'avverbio "comparativamente" introduca un elemento di confronto tra i predetti parametri, con la conseguenza che la maggiore rappresentatività delle organizzazioni stipulanti accordi collettivi è desunta da una valutazione comparativa degli indici sintomatici di cui sopra.** Le medesime argomentazioni sono state riprese dallo stesso TAR del Lazio, sez Terza Bis, nella sentenza n. 8765/2015 nella parte in cui nuovamente avalla il criterio seguito dal Ministero per l'individuazione in termini comparativi della **maggiore rappresentatività basato dunque sui "tradizionali parametri quali il numero delle imprese associate, dei lavoratori occupati, la diffusione territoriale, la partecipazione effettiva alle relazioni industriali".**

Pertanto, in linea con le osservazioni sopra formulate ed in risposta al quesito avanzato, si ritiene che **l'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 operi in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all'esito della valutazione comparativa degli indici summenzionati**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

INTERPELLO MIN LAV 27 DEL 15/12/15

Di converso, l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2 citato cosicché, a partire dal 2016, 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" – ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione) – **si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

ARTICOLO 2 Collaborazioni organizzate dal committente **CERTIFICAZIONE**

3. **Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.**

- ✓ La certificazione delle collaborazioni coordinate e continuative **non rappresenta una ulteriore causa di esclusione** ma **CERTIFICA ESCLUSIVAMENTE L'ASSENZA DEI REQUISITI NON CONFORMI**
- ✓ In realtà non vi era necessità di una espressa previsione normativa perché l'attività di certificazione poteva essere espletata comunque
- ✓ **Grande attenzione deve essere posta relativamente alle MODALITA' di espletamento non solo su tempi e luoghi**
- ✓ La natura personale e continuativa del rapporto di collaborazione, di per sé non vizia la natura autonoma del rapporto, che viene meno soltanto quando a questi elementi si accompagni, necessariamente, l'organizzazione, anche in relazione al parametro spazio-temporale da parte del committente. (significato della "e" del primo comma dell'art. 2)

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Art. 3 Disciplina delle mansioni

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:« 2103. Prestazione del lavoro. –

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni:

- ✓ **per le quali è stato assunto**
- ✓ **o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito**
- ✓ **ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.**
- **NOVITA': RIFERIMENTO A LIVELLO E CATEGORIA LEGALE NO ALLA EQUIVALENZA DELLE MANSIONI**
- **IN PASSATO LA GIURISPRUDENZA AVEVA AFFERMATO CHE LE INDAGINI SULLA EQUIVALENZA DELLE MANSIONI DOVESSERO PRESCINDERE DAL FORMALE INQUADRAMENTO CONTRATTUALE PER LIVELLI MA DOVESSERO RIGURDARE IL VERO CONTENUTO PROFESSIONALE DELLE STESSE**
- **ORA TUTTO E' RIMESSO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E OCCORRE PRESTARE MOLTA ATTENZIONE ALLE MODALITA' CON CUI ESSA LI DEFINISCE (DECLARATORIA E INQUADRAMENTO CONTRATTUALE)**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Art. 3 Disciplina delle mansioni

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:« 2103. Prestazione del lavoro. –

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

➤ **IN CASO DI MODIFICA ASSETTI ORGANIZZATIVI:**

- **ATTRIBUZIONI MANSIONI APPARTENENTI AL SOLO LIVELLO INFERIORE (NO SOTTOINQUADRAMENTO A LIVELLO INFERIORE)**
- **MEDESIMA CATEGORIA LEGALE**
- **FORMAZIONE**
- **NO VARIAZIONE RETRIBUZIONE**
- **VARIAZIONE CHE INCIDE SU POSIZIONE LAVORATIVA SPECIFICA E NON PIU' NECESSARIAMENTE CORRELATA AD UNA IPOTESI DI LICENZIAMENTO**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Art. 3 Disciplina delle mansioni

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:« 2103. Prestazione del lavoro. –

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi (ANCHE AZIENDALI).,

➤ **IPOTESI NON SOSTITUTIVE DI QUELLE LEGALI**

Nelle ipotesi di cui al secondo (MODIFICA ASSETTI ORGANIZZATIVI) e al quarto comma (ULTERIORI IPOTESI CCL), il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

➤ **MUTAMENTO DI MANSIONI PER MODIFICA ASSETTI ORGANIZZATIVI O ULTERIORI IPOTESI CCL VA COMUNICATO PER ISCRITTO CON DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL LIVELLO, CATEGORIA E RETRIBUZIONE**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Art. 3 Disciplina delle mansioni **CERTIFICAZIONE**

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

➤ **SOLO AVANTI ALLA COMMISSIONI PROTETTE E' POSSIBILE MODIFICARE IN PEIUS MANSIONI, LIVELLO, CATEGORIA E RETRIBUZIONE MA SOLO PER LA CONSERVAZIONE DELL'OCCUPAZIONE, ACQUISIZIONE DIVERSE PROFESSIONALITA' E MIGLIORAMENTO CONDIZIONI DI VITA**

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, **ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.**

➤ **MANSIONI SUPERIORI E RELATIVO TRATTAMENTO SOLO DOPO PERIODO FISSATO DA CCL O SE MANCA PREVISIONE 6 MESI CONTINUTATIVI**

➤ **NO PER RAGIONI SOSTITUTIVE**

➤ **ABROGATA DISPOSIZIONE CHE FACEVA RIFERIMENTO A 3 MESI (vedi slide successiva)**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Art. 3 Disciplina delle mansioni

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

- TRASFERIMENTO LAVORATORE>> SOLO PER COMPROVATE RAGIONI TECNICHE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE
- RESTANO IPOTESI LEGALI DI IMPOSSIBILITA' AL TRASFERIMENTO SENZA CONSENSO DEL LAVORATORE CHE ASSISTE DISABILE O SENZA IL NULLA OSTA PER IL SINDACALISTA

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo (MODIFICA ASSETTI ORGANIZZATIVI) e al quarto comma (ULTERIORI IPOTESI CCL) e fermo quanto disposto al sesto comma (SEDI DI CERTIFICAZIONE), **ogni patto contrario è nullo.».**

- NULLITA' GENERALE E ASSOLUTA PER OGNI PATTO CONTRARIO TRANNE PER IPOTESI DISCIPLINATE

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 6 Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

LAVORO SUPPLEMENTARE

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

- LAVORO SUPPLEMENTARE E' QUELLO SVOLTO OLTRE L'ORARIO CONCORDATO MA ENTRO L'ORARIO NORMALE DI LAVORO
- NON E' PIU' NECESSARIA L'INDIVIDUAZIONE DELLE CAUSALI DA PARTE DEI CCL

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

- DISCIPLINA LEGALE IN MANCANZA DI QUELLA CONTRATTUALE COLLETTIVA E COMUNQUE A CARATTERE RECESSIVO RISPETTO A QUELLA CONTRATTUALE COLLETTIVA
- LAVORO SUPPLEMENTARE < 25% ORE LAVORO CONCORDATE
- MAGGIORAZIONE 15% RGF OMNICOMPENSIVA
- NON E' PREVISTO UN PREAVVISO MINIMO MA IL LAVORATORE PUO' RIFIUTARE PER CAUSE OGGETTIVE
- NON E' PREVISTO ESPRESSAMENTE CHE IL RIFIUTO NON PUO' ESSERE CONSIDERATO GIUSTIFICATO MOTIVO DI LICENZIAMENTO COME DISCIPLINATO PER LE CLAUSOLE ELASTICHE >>> QUINDI IL RIFIUTO INGIUSTIFICATO PUO' GENERARE IL LICENZIAMENTO

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 6 Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

CLAUSOLE ELASTICHE

4. **Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi (ANCHE AZIENDALI)**, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale **possono** pattuire, **per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.**

- **ABROGATA LA DISTINZIONE TRA CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI E LA CONSEGUENTE APPLICAZIONE AL PART-TIME VERTICALE O ORIZZONTALE**
- **RIMANGONO SOLO LE CLAUSOLE ELASTICHE RELATIVE ALLA VARIAZIONE TEMPORALE O IN AUMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (CLAUSOLA ELASTICA= CLAUSOLA FLESSIBILE+ELASTICA)**

5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, **fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.**

PREAVVISO MINIMO DUE GIORNI LAVORATIVI INDEROGABILE DAI CCL
OBBLIGO COMPENSAZIONI SPECIFICHE STABILITE DAI CCL

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 6 Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche **CERTIFICAZIONE**

CLAUSOLE ELASTICHE

6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

- **PATTUZIONE LEGALE DELLE CLAUSOLE ELASTICHE LEGATA ALLA PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE CON CONTENUTI OBBLIGATORI**

Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale

Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

- **DISCIPLINA LEGALE IN MANCANZA DI QUELLA CONTRATTUALE COLLETTIVA E COMUNQUE A CARATTERE RECESSIVO RISPETTO A QUELLA CONTRATTUALE COLLETTIVA**
- **CLAUSOLA ELASTICA VARIAZIONE COLLOCAZIONE TEMPORALE SENZA PARTICOLARI LIMITI**
- **CLAUSOLA ELASTICA IN AUMENTO <25% NORMALE PRESTAZIONE ANNUA PART-TIME**
- **MAGGIORAZIONE 15% RGF OMNICOMPRESIVA (sia in caso di aumento della prestazione che di modifica della collocazione temporale)**
- **PREAVVISO MINIMO 2 GG LAVORATIVI**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 6 Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

CLAUSOLE ELASTICHE

7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

➤ **E' ABROGATA LA DELEGA AI CCL DI PREVEDERE ULTERIORI IPOTESI DI REVOCA**

➤ **FACOLTA' REVOCA CONSENSO PER:**

- lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingradescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente
- patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingradescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita
- del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 7 Trattamento del lavoratore a tempo parziale

2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo **trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.**

I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

➤ **DELEGA AI CCL PER DISCIPLINARE EVENTUALI DIFFERENZE CON TEMPO PIENO IN MATERIA DI PERIODO DI PROVA, PREAVVISO, PERIODO DI COMPORTO**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ATTENZIONE: ABROGATO ART 1 COMMA 3 DEL DLGS 61/2000 CHE PREVEDEVA:

*I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie **possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2 [PART-TIME].** I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.*

TALE MANCANZA HA EFFETTI RILEVANTI AD ESEMPIO IN TEMA DI RISPETTO DELLE PERCENTUALI CCNL E RETRIBUZIONE IMPONIBILE VIRTUALE IN EDILIZIA E DURC REGOLARE

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TEMPO PARZIALE

CIRCOLARE INPS 6/2010 RETRIBUZIONE VIRTUALE >>l'Istituto ha chiarito che la contribuzione virtuale debba essere applicata anche al part-time in edilizia nel caso in cui la stipula di tale tipologia di rapporto sia avvenuta in **violazione del limite contrattualmente stabilito**. Pertanto, per ogni rapporto stipulato in violazione di tale limite, la carenza di legittimazione contrattuale alla stipula comporta l'applicazione della contribuzione virtuale, come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

INTERPELLO 8/2011 DURC REGOLARE >>Tutto ciò premesso ne consegue che l'omissione contributiva che si verifichi in conseguenza del mancato versamento contributivo – sia pur della c.d. *contribuzione virtuale* – determinerà il mancato rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ATTENZIONE: ABROGATO ART 2 COMMA 2 DEL DLGS 61/2000:

Poneva a carico del datore di lavoro l'obbligo di "informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare."

TALE ABROGAZIONE DI FATTO DETERMINA CHE IN MATERIA DI INFORMAZIONI ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI ASSUMERANNO RILEVANZA ESCLUSIVA I SOLI OBBLIGHI PREVISTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO INTERMITTENTE

Art. 13 Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, **mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi**, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. **In mancanza di contratto collettivo**, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

➤ **CCL POSSONO INDIVIDUARE LE ESIGENZE PER IL RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE**

Art. 16 Indennità di disponibilità

1. **La misura dell'indennità mensile di disponibilità**, divisibile in quote orarie, **è determinata dai contratti collettivi** e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

➤ **CCL POSSONO INDIVIDUARE LA MISURA DELLE INDENNITA' MENSILE DI DISPONIBILITA' IN MISURA COMUNQUE NON INFERIORE A QUELLA FISSATA CON DECRETO**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato **può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.**
2. **Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (ANCHE AZIENDALI)**, e con **l'eccezione delle attività stagionali** di cui all'articolo 21, comma 2, **la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.**
 - **CCL POSSONO REGOLARE DURATA MAX 36 MESI PER MANSIONI DI PARI LIVELLO E CATEGORIA LEGALE** (operai, impiegati e quadri)
5. **Il datore di lavoro informa** i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, **circa i posti vacanti** che si rendono disponibili nell'impresa, **secondo le modalità definite dai contratti collettivi**
 - **INFORMATIVA SINDACALE POSTI VACANTI REGOLATA DA CCL**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 21 Proroghe e rinnovi STOP & GO

2. Qualora il lavoratore **sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

Le disposizioni di cui al presente **COMMA 2!!! (NO 1 QUINDI SOLO STOP & GO NO PROROGHE) non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle ATTIVITA' STAGIONALI** individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali **nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.** Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

- **POSSIBILITA' PER CCL DI DISCIPLINARE I TEMPI DI STACCO 10GG FINO (NO MINORE DI) 6 MESI – 20GG SUPERIORE A 6 MESI**

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. **Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi** non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (SUL TOTALE DELLE UNITA' LOCALI AZIENDALI), **con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.**

- **SALVO DIVERSA PREVISIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI LIMITE MAX 20% SU BASE 01/01 DELL'ANNO DI ASSUNZIONE I**
- **CONTRATTI COLLETTIVI ANCHE AZIENDALI POTRANNO DEROGARE SULL'INTERA DISCIPLINA DEL CONTINGENTAMENTO COME LA BASE E IL MOMENTO DI COMPUTO E NON SOLO SUI LIMITI QUANTITATIVI!!!)**

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è **sempre** possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

- **SEMPRE POSSIBILE ALMENO 1 LAV A TERMINE (I CCNL NON POSSONO DEROGARE)**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) **nella fase di avvio di nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi (**DOPPIA DELEGA-SE MANCA PREVISIONE CONTR COLL??**), anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) **da imprese start-up innovative**

c) **per lo svolgimento delle attività stagionali** di cui all'articolo 21, comma 2,

ATTIVITA' STAGIONALI individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

d) **per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi**;

e) **per sostituzione di lavoratori assenti**;

f) **con lavoratori di età superiore a 50 anni (NO 55 ANNI)**.

➤ **NO DEROGHE DA PARTE DEI CCL PER ESENZIONI LIMITI DI ALCUNE TIPOLOGIE**

➤ **CCL DISCIPLINANO LA FASE DI AVVIO NUOVA ATTIVITA' E LE IPOTESI DI ATTIVITA' STAGIONALI**

5. **I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni** da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

➤ **INFORMATIVA SINDACALE REGOLATA DA CCL**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 24 Diritti di precedenza

1. **Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi**, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi (ANCHE PER SOMMATORIA) **ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

➤ CCL POSSONO DISCIPLINARE I DIRITTI DI PRECEDENZA

Art. 26 Formazione

1. **I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti** diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

➤ CCL POSSONO PREVEDERE MODALITA' E STRUMENTI PER FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 31 Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. **Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (ANCHE AZIENDALI!!)**, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

➤ IN RELAZIONE ALLO STAFF LEASING, INTRODUZIONE DEL LIMITE QUANTITATIVO LEGALE DEL 20% SULLA BASE DEI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO DEROGABILE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ANCHE AZIENDALE DELL'UTILIZZATORE

Art. 31 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

➤ Assenza limiti legali quantitativi per la somministrazione a tempo determinato

➤ La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore anche di secondo livello

E' **in ogni caso (DISCIPLINA NON DEROGABILE NEANCHE DAI CCL)** esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:

- ✓ lavoratori iscritti nelle liste di mobilità,
- ✓ soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
- ✓ lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 34 Disciplina dei rapporti di lavoro SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

DISCIPLINA DELLA PROROGA

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

➤ I CCL DEL SOMMINISTRATORE POSSONO REGOLARE ANCHE I CASI E LA DURATA DELLE PROROGHE

Art. 35 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

➤ CCL DELL'UTILIZZATORE STABILISCONO MODALITA' E CRITERI RETRIBUZIONI DI RISULTATO

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI APPRENDISTATO

Art. 42 Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. **Il contratto di apprendistato contiene**, in forma sintetica, **il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali** di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003

➤ CCL DEFINISCONO MODULI E FORMULARI PER PFI SINTETICO

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, **la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi NAZIONALI di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi**:(omissis)

h) **possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

➤ CCNL DEFINISCONO LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO E FORME/MODALITA' PER LA CONFERMA IN SERVIZIO

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI APPRENDISTATO

Art. 42 Disciplina generale

8. **Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi NAZIONALI di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di **almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti** dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è **in ogni caso** consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante**

- **CCNL POSSONO REGOLARE I LIMITI CONNESSI ALLE ASSUNZIONI CON APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (NECESSITA' CONFERMA IN SERVIZIO 20% DAT LAV +50 DIP**

Art. 43 e 45 Apprendistato 1° e 3° livello

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di **formazione a carico del datore di lavoro** è riconosciuta al lavoratore una **retribuzione pari al 10 per cento** di quella che gli sarebbe dovuta. **Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi**

- **CCL DISCIPLINANO RETRIBUZIONE PER FORMAZIONE ESTERNA ED INTERNA**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI APPRENDISTATO

Art. 44 Apprendistato professionalizzante

1. La **QUALIFICAZIONE** professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
 - CCL DEFINISCONO PROFILI O QUALIFICAZIONI PROFESSIONALI CUI E' FINALIZZATO IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
2. Gli accordi interconfederali e i **contratti collettivi nazionali** di lavoro 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 e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre **anni ovvero cinque** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento
 - CCNL (NAZIONALI) DEFINISCONO DURATA E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE NONCHE' LA DURATA ANCHE MINIMA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO
 - CCL INDIVIDUANO I PROFILI PROFESSIONALI CARATTERIZZANTI LA FIGURA DELL'ARTIGIANO PER DURATA MAX 5 ANNI
5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in **cicli stagionali**, i **contratti collettivi nazionali** di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato
 - CCNL (NAZIONALI) POSSONO PREVEDERE MODALITA' APPRENDISTATO A TEMPO DETERMINATO PER CICLI STAGIONALI

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI APPRENDISTATO

COMPUTABILITA' APPRENDISTI ART 47 COMMA 3 DEL DLGS 81/2015

3. Fatte salve le diverse previsioni di legge **o di contratto collettivo**, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

➤ CCL POSSONO DISCIPLINARE I CASI DI ESCLUSIONE DAL COMPUTO DEI LIMITI NUMERICI PREVISTI DA LEGGI E CONTRATTI COLLETTIVI PER I CONTRATTI DI APPRENDISTATO

DLGS 148/2015 RIFORMA AMMORTIZZATORI SOCIALI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI **STRAORDINARIA**

Art. 21 Causali di intervento CIGS CONTRATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO

5. Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), **è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (CONTRATTI stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ... contratti collettivi aziendali stipulati dalle LORO rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria)**, che **stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.**

➤ **CONTRATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO STIPULATO ATTRAVERSO CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE CON PATTUIZIONE DI RIDUZIONE ORARIO PER EVITARE IL DICHIARATO ESUBERO DI PERSONALE**

Art. 41 Contratti di solidarietà espansiva

1. Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, **i contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedano, programmandone le modalità di attuazione**, una **riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione**, e la **contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale**, ai datori di lavoro e' concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS

➤ **CONTRATTO DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA STIPULATO ATTRAVERSO CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE CON PATTUIZIONE DI RIDUZIONE ORARIO+ASSUNZIONE NUOVO PERSONALE A TEMPO INDET PER INCREMENTO DI ORGANICO**

DLGS 148/2015 RIFORMA AMMORTIZZATORI SOCIALI FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

Art. 26 Fondi di solidarietà bilaterali

1. Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali **comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che NON rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I (cigo, cigs) del presente decreto**, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di **riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste (cigo, cigs)** dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.

- **FONDI DI SOLIDARIETA' COSTITUITI DA CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI DALLE OOSS COMPARATIVAMENTE PIU' RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE**
- **FINALITA' DI ASSICURARE TUTELA IN COSTANZA DI LAVORO NEI CASI DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

DLGS 151/2015 SEMPLIFICAZIONI

CONTROLLI A DISTANZA

Art. 23 Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)

1. **Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa**, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, **tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.**

2. **La disposizione di cui al comma 1 NON si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. (PC, CELLULARI, BADGE PRESENZE ECC....)**

➤ **NECESSITA' DI STIPULA CCL PER INSTALLAZIONE IMPIANTI AUDIOVISIVI E STRUMENTI DI CONTROLLO A DISTANZA**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

ART. 54 (*Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA*) **CERTIFICAZIONE**

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, **a decorrere dal 1° gennaio 2016 (problema coperture finanziarie), i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:**
 - a) **i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione (nuova attribuzione comm cert);**
 - b) **nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.**
2. **L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali (MANCA ASSICURATIVI) connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati (secondo ministero è sufficiente accesso perché una volta arrivato il verbale di notifica di accertamento la decorrenza si pensa sia coincidente con l'accesso) a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

ART. 54 (*Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA*)

- ✓ Sono escluse dalla sanatoria gli illeciti già accertati (non contestate/notificate) prima dell'assunzione.
- ✓ Dottrina minoritaria ritiene che la sanatoria riguardi solo gli illeciti quindi le sole sanzioni e non già i relativi contributi
- ✓ La stabilizzazione interessa solo soggetti già parti di precedenti contratti e pertanto sono esclusi dalla disciplina soggetti terzi in rapporto di collegamento che potrebbero procedere all'assunzione
- ✓ Si può ritenere che la stabilizzazione interessi anche contratti non in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto per le quali vi sia anche un contenzioso esclusivamente civilistico tra le parti.
- ✓ La stabilizzazione riguarda esclusivamente contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e persone titolari di partita IVA **NON le associazioni in partecipazione.**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

ART. 54 (*Stabilizzazione* cococo anche a progetto e di persone titolari di partita IVA)

- ✓ **La norma, erroneamente, non prevede l'estinzione degli illeciti assicurativi MA NEANCHE QUELLI PENALI (SANZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO)**
- ✓ La stabilizzazione è altresì opportuna per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero contributivo triennale per l'assunzione del precedente collaboratore. La riconversione a tempo indeterminato ex nunc del precedente illegittimo rapporto di lavoro costituirebbe causa ostativa per l'agevolazione (mancanza di rapporti a tempo indeterminato negli ultimi sei mesi)
- ✓ La conciliazione deve essere preventiva o successiva all'assunzione con stabilizzazione? Anche successiva all'assunzione ma attenzione all'accertamento ispettivo
- ✓ Secondo orientamenti ministeriali la stabilizzazione può avvenire tramite un orario minimo di 25 ore settimanali come previsto per la stabilizzazione cocopro 2008 (LA NORMA NON LO PREVEDE ESPRESSAMENTE)
- ✓ La stabilizzazione può avvenire anche tramite apprendistato (IN PRESENZA DEI REQUISITI DI LEGGE E IN RELAZIONE AL PERCORSO FORMATIVO) NON tramite lavoro intermittente a tempo indeterminato (OCCUPAZIONE STABILE)
- ✓ Sanzioni collocamento difficili da applicare (prime bozze circ 3_16 non erano presenti). Unilav già inviato CON DATI NON CORRETTI MA VIOLAZIONE SOLO FORMALE (L 388/2000 NON SANZIONABILITA' VIOLAZIONI FORMALI IN MATERIA DI COLLOCAMENTO), rimane sanzione per mancata consegna lettera di assunzione

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO AUTONOMO

CIRCOLARE MIN LAV 3 DEL 01/02/16

L'adesione alla procedura "comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione". **In altri termini, qualora la procedura di stabilizzazione venga avviata successivamente all'accesso ispettivo e quindi all'inizio dell'accertamento, non si potrà beneficiare della estinzione degli illeciti che verranno eventualmente accertati all'esito dell'ispezione.**

➤ In realtà una interpretazione letterale della norma porti ad intendere che la preclusione operi nel momento in cui l'organo ispettivo procede alla notificazione del verbale unico di accertamento ai sensi dell'articolo 13 della legge n. 689/1981

Viceversa, qualora l'accesso ispettivo abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso (ad esempio sia stata già presentata istanza di conciliazione ovvero non siano ancora trascorsi 12 mesi dall'assunzione dei lavoratori interessati), il rispetto delle condizioni di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 potrà determinare l'estinzione degli eventuali illeciti accertati all'esito dell'ispezione.

Tale procedura non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016, attesa l'assenza di esplicite previsioni in senso contrario, sempreché risultino rispettate anche le altre condizioni che l'ordinamento richiede per il godimento di benefici normativi e contributivi

DLGS 151/2015 SEMPLIFICAZIONI DIMISSIONI

Art. 26 Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli** resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.
 2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità
 4. **La trasmissione dei moduli** di cui al comma 1 **può avvenire anche per il tramite** dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e **delle commissioni di certificazione** di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
- **COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE>>SOGGETTI ABILITATI ALLA TRASMISSIONE TELEMATICA DEI MODULI DI DIMISSIONI O RISOLUZIONI CONSENSUALI**

DLGS 151/2015 SEMPLIFICAZIONI DIMISSIONI FAQ 28/04/2016 MINISTERO DEL LAVORO

- 1. Quali categorie di lavoratori non dovranno utilizzare la procedura per presentare le proprie dimissioni o risoluzione consensuale?** Il Decreto Legislativo n.151/2015 **esclude i lavoratori domestici, le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale. Sono poi esclusi i genitori lavoratori** nelle ipotesi indicate nell'articolo 55, comma 4 del Decreto Legislativo n.151/2001 che prevedono la convalida presso gli Uffici territoriali competenti. La circolare n.12/2016 specifica inoltre che **non dovrà essere utilizzata la procedura nei casi di recesso durante il periodo di prova e per i rapporti di lavoro marittimo.**
- 2. La procedura dovrà essere utilizzata solo dai lavoratori del settore privato?** Sì, come indicato al punto 1.2 della circolare n.12/2016, **la procedura non si applica ai rapporti di lavoro del pubblico impiego.**
- 3. Anche le lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio per cui vige il divieto di licenziamento devono effettuare la procedura?** Sì, **anche in questo caso**, dovrà essere compilato il modello telematico per presentare le proprie dimissioni o effettuare la risoluzione consensuale.
- 4. La procedura dovrà essere utilizzata dai collaboratori coordinati e continuativi nei casi di recesso anticipato?** **No**, la procedura si applica ai rapporti di lavoro subordinato, così come indicato al punto 1.1 della circolare n.12/2016.
- 5. L'interruzione anticipata del tirocinio prevede l'applicazione della procedura per le dimissioni volontarie?** **No, perché il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro subordinato.**
- 6. Dovranno utilizzare la procedura anche i lavoratori che presentano le proprie dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata?** Sì.

DLGS 151/2015 SEMPLIFICAZIONI

DIMISSIONI

FAQ 28/04/2016 MINISTERO DEL LAVORO

7. Nell'ipotesi di dimissioni presentate in data antecedente al 12 marzo 2016 ma la cui cessazione avvenga successivamente, per effetto della decorrenza del preavviso, è necessario utilizzare la procedura? No. **Il DM 15 dicembre 2015 disciplina le modalità di comunicazione delle dimissioni al momento in cui si manifesta la volontà e non già la data di decorrenza.** Pertanto se le dimissioni sono state presentate prima del 12 marzo 2016 trova applicazione la normativa di cui alla legge n. 92/2012.

8. Devo presentare le dimissioni o la risoluzione consensuale, come accedo alla procedura telematica in qualità di cittadino? **È necessario essere in possesso del PIN INPS dispositivo.**

9. A chi devo rivolgermi per ottenere il PIN INPS dispositivo? Il PIN dispositivo è rilasciato dall'INPS e potrà essere richiesto online sul sito www.inps.it o recandosi presso una delle sedi territoriali dell'Istituto.

10. Non conosco l'indirizzo PEC del datore di lavoro, cosa devo inserire? **È possibile inserire come recapito email anche una casella di posta non certificata.**

11. È necessario possedere il PIN INPS dispositivo e la firma digitale anche se si presentano le dimissioni – o la risoluzione consensuale - attraverso un soggetto abilitato? No.

12. Posso rivolgermi solo ad un soggetto abilitato presente nel mio luogo di residenza?

No, l'assistenza di un soggetto abilitato potrà essere richiesta sull'intero territorio nazionale, indipendentemente dalla propria residenza o sede lavorativa.

13. Il modello è disponibile anche in altre lingue? Sì, è disponibile anche una versione del modello telematico in lingua tedesca, secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano.

14. Sono un soggetto abilitato come devo accedere alla procedura? **Sarà necessario registrarsi su Cliclavoro con il profilo di "Operatore" per ottenere le credenziali di accesso.**

DLGS 151/2015 SEMPLIFICAZIONI

DIMISSIONI

FAQ 28/04/2016 MINISTERO DEL LAVORO

15. Sono un consulente del lavoro, posso essere abilitato? No, l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 **non prevede che il singolo professionista possa ritenersi abilitato alla trasmissione dei modelli** di dimissione o risoluzione consensuale del rapporto. Sono abilitate le Commissioni di certificazione istituite presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro ai sensi dell'articolo 76, comma 1 lett c-ter) del D.lgs. 276/2003.

16. I lavoratori con contratto a tempo determinato che intendano dimettersi dovranno usare la nuova procedura? Sì, come indicato al punto 1.1 della circolare n. 12/2016 **le dimissioni da rapporto di lavoro a tempo determinato rientrano nel campo di applicazione della nuova procedura.**

17. La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore? No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.

18. Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico? **La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.**

19. Per gli esodi volontari effettuati a seguito di accordo sindacale aziendale e realizzati anche attraverso il Fondo di Solidarietà di categoria, la nuova procedura deve essere applicata? La nuova procedura non trova applicazione se le risoluzioni consensuali sono state raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (cd. Sedi "protette"), secondo quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

20. Il modulo telematico ha la funzione di convalidare delle dimissioni già presentate con altra forma o quella di comunicare la volontà di dimettersi? **Il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma bensì introduce la "forma tipica" delle stesse che per essere efficaci devono essere presentate** secondo le modalità introdotte dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

DLGS 151/2015 SEMPLIFICAZIONI

DIMISSIONI

FAQ 28/04/2016 MINISTERO DEL LAVORO

21. Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione? In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. **Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.**

22. Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione? Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. **Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.**

23. Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta? La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs.151/20015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. **In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.**

24. Le aziende come possono visualizzare le comunicazioni relative alle dimissioni volontarie o alle risoluzioni consensuali dei propri dipendenti? Accedendo alla propria Area riservata del portale Cliclavoro, le aziende possono ricercare le comunicazioni nella sezione "Dimissioni volontarie".

25. I soggetti abilitati sono responsabili dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modello telematico? Sì, come specificato nell'allegato B del DM 15 dicembre 2015. **I soggetti abilitati dovranno quindi adottare tutte le misure idonee all'accertamento dell'identità del lavoratore che si reca presso le loro sedi per accedere alla procedura telematica.**

DLGS 151/2015 SEMPLIFICAZIONI

DIMISSIONI

FAQ 28/04/2016 MINISTERO DEL LAVORO

26. Le Commissioni di certificazione costituite presso le DTL in che modo possono assistere il lavoratore nella trasmissione del modello telematico?

Come chiarito nella [Nota direttoriale del 24 marzo 2016](#), la procedura può essere esercitata **direttamente dal Direttore della DTL, in qualità di Presidente della Commissione, anche per il tramite del personale appositamente incaricato.**

27. Le dimissioni possono essere presentate anche rivolgendosi alle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Tale disposizione, a sua volta, rinvia tra gli altri all'articolo 411 C.P.C. che individua, testualmente, la "sede sindacale". Cosa si intende esattamente per "sede sindacale"?

Tale espressione indica, di prassi, l'ipotesi in cui il lavoratore pone in essere determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. È quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale **avvenga alla presenza di un sindacalista, in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell'atto.**

28. In caso d'invio di dimissioni telematiche errate perché non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 26 del D.lgs.151/2015, quelle telematiche vanno revocate?

No, in questo caso non è necessaria la revoca.

29. Se la data di decorrenza delle dimissioni coincide con il sabato o un giorno festivo, quale giorno andrà inserito?

La nuova modalità telematica di trasmissione delle dimissioni non ha innovato la disciplina giuridica che regola il rapporto di lavoro, ma solo la modalità di tale trasmissione. Se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, **il conteggio dei giorni comprende giorni consecutivi e quindi il primo giorno non lavorato può coincidere con un giorno festivo.**

30. I lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica dovranno effettuare la procedura?

Sì, in quanto la procedura deve essere **effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati**, come ha specificato la circolare n.12/2016, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

31. Per i rapporti di lavoro domestico in somministrazione si applica la nuova procedura?

Il rapporto di lavoro in questa ipotesi intercorre tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore. La procedura telematica deve essere quindi seguita dal lavoratore in somministrazione, in **quanto tale rapporto non rientra tra le fattispecie escluse**, di cui all'art. 26, comma 7, D.lgs. 151/2015 e riprese dalla circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

32. La comunicazione obbligatoria di cessazione è valida anche se il lavoratore non ha proceduto con l'invio del modello telematico relativo alle proprie dimissioni o alla risoluzione consensuale?

La comunicazione obbligatoria di **cessazione è inefficace se non è stata preceduta da una comunicazione del lavoratore resa con le modalità telematiche** di cui al DM 15 dicembre 2015.

DLGS 151/2015 SEMPLIFICAZIONI

DIMISSIONI

FAQ 28/04/2016 MINISTERO DEL LAVORO

33. Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online, il datore di lavoro come si deve comportare?

Le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal DM 15 dicembre 2015. **Diversamente il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro.!!!!!!**

34. Sono tenuti ad adottare la procedura on line anche il direttore generale e l'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato?

Sì.

35. Quali conseguenze ha il rapporto di lavoro nel caso in cui un lavoratore, oppure il sistema in automatico, compili in modo errato l'indirizzo email del datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza. **A partire dal 1° aprile 2016 è stato attivato uno specifico servizio che notifica al lavoratore il mancato recapito, invitandolo a modificare l'indirizzo email errato (o sconosciuto).**

36. Se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, quale procedura deve essere adottata?

La data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle direzioni territoriali del lavoro che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria.

37. Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate telematicamente?

Sì, nella compilazione è possibile inserire "Dimissioni per giusta causa" come Tipologia di comunicazione.

38. Se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci?

Sì, il modello telematico evidenzia solo la genuinità delle dimissioni. La "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

39. Alla luce dell'espressa esclusione dei rapporti di lavoro domestico dalla disciplina introdotta dall'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, a questa tipologia di dimissioni si applicano ancora le procedure di convalida di cui alla l. 92/2012?

No, in quanto le disposizioni dei commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della Legge n.92/2012 sono abrogate a partire dal 12 marzo 2016. Non è prevista nell'articolo 26 comma 8 la loro ultrattività in via residuale per le ipotesi di esclusione specificate nella circolare n.12/2016 nel punto 1.2.

40. L'obbligo di effettuare le dimissioni e le risoluzioni consensuali in via telematica riguarda anche i rapporti di lavoro instaurati all'interno delle strutture di detenzione?

Sì, in tal caso il dipendente in carcere **può delegare l'assistente sociale** presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato.