

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



FONDER è il Fondo Nazionale Interprofessionale Bilaterale per la formazione continua, che promuove e finanzia la formazione dei lavoratori degli Enti Religiosi, imprese e organizzazioni di qualsiasi settore.



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITÀ
PER FORMARE
I DIPENDENTI
A COSTO ZERO**

- Istituti religiosi
- Scuole
- Ospedali
- Associazioni
- Enti di formazione
- Società di consulenza
- Imprese editoriali
- Industrie
- Altre organizzazioni

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

www.fonder.it - segreteria@fonder.it
tel. 06 85457401 - fax 06 85457411





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Sr. Daniela Gallo

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno VI - N. 3/4

Maggio - Giugno | Luglio - Agosto 2015

00198 Roma - Via V. Bellini 10

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111

agidae@agidae.it - www.agidae.it

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

- **Normativo**
- **Contrattuale**
- **Gestionale**

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Ettore Ferraro

Daniela Gallo

Nicola Galotta

Francesco Macrì

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Mimma Scalera

Maria Annunciata Vai

*Registrazione Tribunale di
Roma n. 328 del 5-08-2010.*

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in

Abbonamento Postale

70 % - C/RM/DCB

Grafica e stampa

SER Graph Srl

Via Guido Reni, 54 - Roma

tel. 06 36 00 42 41

www.sergraph.it



PRESENTAZIONE

L'AGIDAE è l'Associazione dei Gestori degli Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, fondata nel 1960, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) e che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente.

All'AGIDAE aderiscono anche istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE:

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore Scuola:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONFESAL,
- SINASCA;

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore

Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo:

- F.P. CGIL,
- FISASCAT CISL,
- UILTuCS UIL;

⇒ assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

ISCRIZIONI

E' sufficiente compilare e inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta dall'Istituto o Ente ecclesiastico (scuola o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, ecc., allegare copia dello statuto.

L'AGIDAE comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il versamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2015

Istituti	€ 380,00
Economi/Superiori	€ 200,00
Consulenti	€ 550,00

VARIAZIONI E DISDETTE

Qualsiasi variazione di indirizzo, telefono o gestione deve essere comunicata per iscritto all'AGIDAE, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

EDITORIALE



4 Editoriale

P. Francesco Ciccimarra

ARTICOLI



6 Il rapporto di lavoro tra religioso/a e Congregazione di appartenenza

P. Francesco Ciccimarra

9 Una storia infinita

Sr. Emanuela Brambilla

13 Rapporto di lavoro: gli interventi della contrattazione aziendale

Roberto Camera

49 Il costo del lavoro dipendente

Dario Vinci

SCAFFALE



17 La riforma del lavoro: D.Lgs. n. 81/2015 Il Testo Unico dei rapporti di lavoro

DICONO DI NOI



54 Bari 2015 Il Campus estivo AGIDAE per la formazione continua

VITA ASSOCIATIVA



62 AGIDAE OPERA *Per un servizio sempre più completo...*

64 Consulenza AGIDAE



*Finalmente a metà giugno vede la luce il tanto sospirato **TESTO UNICO sulla tipologia dei contratti di lavoro**, annunciato dalla legge di stabilità 2015 (n. 183/2014, articolo 1, comma 7): “il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante **un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro**,, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali..... “.*

La prima osservazione positiva da evidenziare riguarda la tempistica rispettata: nei sei mesi previsti il Governo ha prodotto questo nuovo importante documento normativo destinato ad avere ripercussioni sensibili nella vita degli istituti, nei rapporti sindacali, nei contratti di lavoro con i nostri collaboratori.

*Una seconda considerazione riguarda gli obiettivi raggiunti: non sembrano esserci dubbi sul fatto che il Decreto Legislativo 81/2015, nonostante alcuni aspetti opinabili, ha centrato il **traguardo della semplificazione**, riducendo o azzerando una serie di istituti che trasudavano ormai di archeologia giuridica e di anacronistico appesantimento burocratico. Come non ricordare, ad esempio, tutta la complessa vicenda dei contratti a tempo determinato, bisognosi di specifiche cause giustificatrici al mutare delle quali i datori di lavoro correvano il rischio di vedersi trasformati a tempo indeterminato, magari anche per il solo fatto di aver*

omesso per semplice disattenzione l'indicazione della causa medesima? E che dire delle fantomatiche "associazioni in partecipazione" tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti, frutto d'ingegnose quanto stralunate invenzioni di taluni (presunti) esperti e puntualmente ridicolizzate dalla magistratura del lavoro con consistenti danni patrimoniali per gestori non proprio avveduti? Bisognerebbe anche non dimenticare i maldestri tentativi di trasformare artatamente i contratti di lavoro dipendente in avventurosi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa al solo fine di eludere la contribuzione obbligatoria. L'elenco potrebbe essere ulteriormente incrementato. Tutto questo lascia trasparire il bisogno di una chiarificazione delle situazioni lavorative ed una semplificazione tipologica dei rapporti di lavoro, indispensabili per una gestione più lineare e meno contorta dei rapporti medesimi.

La nuova geografia dei contratti di lavoro.

*L'idea centrale del nuovo Testo Unico è quella della **stabilizzazione dei rapporti di lavoro**, basata sul modello del contratto di tipo subordinato a tempo indeterminato. Recita, infatti, l'art. 1: "**Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro**".*

*A questa certezza offerta al lavoratore si affianca l'altra idea forte: una **flessibilità del rapporto** che non può di norma superare i **trentasei mesi**, e gestita con lo schema del **contratto di lavoro a tempo determinato**, sulla cui articolazione il decreto legislativo si sofferma ampiamente.*

*Attorno a questi due pilastri viene costruita la parte restante dell'intero impianto, che ha riservato uno spazio significativo al tempo della ricerca del lavoro, ossia il periodo dell'**apprendistato**, pensato come un vero e proprio canale privilegiato per l'accesso al lavoro, e reso particolarmente vantaggioso per i datori di lavoro sotto il profilo economico-contributivo.*

Tranne che per specifici casi, si è fatta tabula rasa, salvo ripescaggi delle parti sociali, dei Contratti di collaborazione e a progetto, del lavoro ripartito (job sharing), dell'associazione in partecipazione. E' stato rimodulato, ma confermato, il lavoro intermittente e quello prestato nella forma specifica della somministrazione attraverso le relative Agenzie.

Merita di essere sottolineato nel nuovo Testo Unico il ruolo delle parti sociali stipulanti accordi collettivi nazionali o territoriali. Ad esse viene riservata un'attenzione particolare per l'attività svolta nell'interpretare e regolamentare situazioni concrete di lavoro per i diversi settori produttivi. Alle OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori è stata, quindi, confermata una sorta di <delega normativa> per la gestione di situazioni meritevoli di deroghe alla legislazione comune.

*Questa ondata di nuove norme si inserisce provvidenzialmente nel lavoro di riscrittura del nuovo CCNL della scuola, che si auspica pronto per il nuovo anno scolastico. **Riforma della scuola** e **Riforma del lavoro** accompagnano pensieri e fatiche di quanti cercano comunque di costruire un futuro.*

P. Francesco Ciccimarra



Il rapporto di lavoro tra religioso/a e Congregazione di appartenenza

Nelle more di una possibile trasmigrazione nella scuola statale di qualche religioso attualmente docente in una scuola paritaria, durante la fase C del reclutamento previsto nella Legge 107/2015 sulla Riforma della scuola, si è posto il problema di come certificare il servizio svolto in caso di richiesta di differimento ad inizio del nuovo anno scolastico, posto che le indicazioni ministeriali esigono la certificazione del ruolo di docente attraverso un contratto di lavoro.

Non è mancato chi, pur di raggiungere l'obiettivo, ha pensato bene di scrivere un contratto di lavoro (fittizio) da presentare agli uffici competenti per ottenere l'aspettativa provvisoria e l'assunzione differita. Un errore, a nostro avviso, di cui, normativa alla mano, non si sente proprio la necessità in una questione abbondantemente chiarita, ma forse poco conosciuta dagli interessati, sui diversi tavoli di riferimento, legislativi, amministrativi e giurisprudenziali. Se ne riporta di seguito una breve sintesi.

A) Il religioso non è un lavoratore dipendente

Il personale religioso non solo è esonerato dalla "sottoscrizione del contratto di lavoro", ma **è esonerato completamente dall'intera disciplina lavoristica propria del personale dipendente**, per il semplice fatto che nei confronti della propria congregazione il religioso e la religiosa non sono per nessuna ragione equiparabili a lavoratori dipendenti.

E' sufficiente leggere l'art. 15, comma 1, del CCNL AGIDAE per apprendere che il CCNL si applica esclusivamente al personale **dipendente** delle istituzioni scolastiche, non ad altri.

Non si tratta, quindi, di una "questione cartacea-documentale" (mera sottoscrizione del contratto di lavoro), ma di un **problema di sostanza**, ossia la qualificazione giuridica del rapporto che caratterizza un religioso e la congregazione di appartenenza.

Che un religioso non sia obbligato alle regole di un contratto di lavoro quando presta attività lavorativa all'interno di un'opera gestita dalla congregazione di appartenenza è questione ormai definitivamente accertata e conclamata dalla costante Giurisprudenza della **Corte Costituzionale**, dalla **Suprema Corte di Cassazione**, dal **Consiglio di Stato**, dall'**INPS**¹. Non è un caso, infatti, che al religioso non si applicano le norme relative alla contribuzione previdenziale, alla cessazione del rapporto di lavoro, all'età pensionistica, ecc..

Oggi è **GIURISPRUDENZA CONSOLIDATA**, corroborata dalle più alte sedi giudiziarie, che tra religioso/a e congregazione di appartenenza **non sussiste alcun rapporto di lavoro**, né a tempo determinato né a tempo indeterminato, **caratterizzandosi tali vincoli da un rapporto religionis causa che assorbe al proprio interno qualunque tipo di attività, dovunque**

¹ Cfr. FRANCESCO CICCIMARRA, *Gli Istituti religiosi nell'ordinamento dello Stato. I religiosi datori di lavoro e lavoratori*, Roma 1988; IDEM, *L'attività degli istituti religiosi tra norma canonica e legge civile*, Roma, 1993.

espletata, in un contesto di vincoli religiosi che non danno luogo a diritti/doveri al di fuori di quelli sanciti nel diritto canonico universale e proprio.

Discende da tali presupposti il fatto che il religioso o la religiosa:

- non ha diritto ad alcuna retribuzione;
- non ha diritto ad alcuna contribuzione previdenziale ed assicurativa;
- non ha alcun “limite” prefissato di orario di lavoro/insegnamento, che invece è previsto per i lavoratori subordinati, ecc.;
- non ha diritto a ferie garantite, riposi, liquidazione, ecc.;
- non ha alcuna stabilità precostituita, potendo, in ossequio al proprio voto di obbedienza, essere trasferito/a senza alcuna giustificazione formale.

Quanto sopra esprime al meglio una situazione che non può in assoluto confondersi con un “rapporto di lavoro”, esprimendo invece uno *status* che si caratterizza per una peculiarità che non trova rispondenza nelle comuni norme del diritto civile in generale, e del diritto del lavoro in particolare, ma solo nel diritto canonico che tale status di vita regolamenta *da molti secoli*.

A tali conclusioni è pervenuta la Giurisprudenza, che in sintesi riportiamo:

1. CORTE COST.: **Sent. n. 108 del 9 giugno 1977**: dichiara “ovvio” che nella categoria dei “terzi”, rispetto al religioso, non può rientrare la congregazione di appartenenza;
2. CORTE COST.: **Ord. n. 392 del 18-19 dicembre 1989**: “....considerato che l’istituto scolastico costituisce diretta emanazione della congregazione religiosa di appartenenza .. e non è quindi <terzo>, che questa Corte ha già affermato (Sent. n. 108/1977) e secondo l’indirizzo giurisprudenziale dei giudici ordinari anche di legittimità, il limite alla tutela previdenziale... non risulta costituzionalmente illegittimo se l’attività del religioso – di qualunque specie, ivi compreso l’insegnamento - sia prestata a favore della congregazione di appartenenza.... Dovendosi escludere la prestazione dell’attività lavorativa e ritenere la sussistenza di opera compiuta *religionis causa* in adempimento dei fini della congregazione”;
3. CORTE CASS. SEZ. LAV.: **Sent. n. 5674 del 18 novembre 1985**: “l’opera didattica svolta dall’attrice non alle dipendenze di terzi ma nell’ambito della propria congregazione e quale componente di essa secondo i voti pronunziati, **non costituisce prestazione di attività lavorativa ai sensi dell’art. 2094 C.C. soggetta alle leggi dello Stato Italiano, bensì opera di evangelizzazione compiuta religionis causa**, in adempimento dei fini della congregazione stessa e regolata esclusivamente dal diritto canonico....”

A questa giurisprudenza, *consolidatasi fino ad oggi in maniera costante ed univoca*, si è dovuto adeguare negli anni ’90 anche l’INPS (e l’INPDAP) per quanto di propria competenza in materia previdenziale. Cfr. Messaggio INPS 04690 del 24 giugno 1990 (*Religiosi che svolgono la propria attività presso istituzioni gestite dagli Ordini di appartenenza*); cfr. la Circ. INPS 18 del febbraio 1995, n. 51².

B) Il religioso non è un volontario in senso tecnico

e, pertanto, non rientra nella “quota” del 25% prevista dalla legge 62/2000 in merito a possibili contratti di carattere non subordinato. Sulla questione qui sollevata valgono le seguenti considerazioni.

² Cfr. “*Documenti Agidae*”, 1995, n. 2.

La legge 62/2000, istitutiva della scuola paritaria nell'ordinamento scolastico italiano, e successivamente il DM 83/2008, che ad oggi rappresenta il testo normativo di riferimento, prevedono, ai fini del riconoscimento della parità, l'applicazione al personale docente e direttivo di contratti nazionali di lavoro del settore, lasciando ai gestori la facoltà, nel limite del 25% delle prestazioni complessive, di poter adibire a tali funzioni altro personale legato alla scuola da altra tipologia di contrattazione: contratti d'opera, prestazioni professionali, volontariato, ecc.

Si tratta, in realtà, di personale **“comunque esterno”** alla scuola, in una situazione giuridica totalmente differente dal rapporto che lega un religioso all'attività svolta dalla congregazione di appartenenza. Ciò è talmente vero che il citato DM 83/2008 ha sentito il bisogno di ribadire, all'art. 3.4, lettera i), che la scuola paritaria si impegna a stipulare i contratti collettivi nazionali di categoria e a “rispettare il limite (del 25% appunto), previsto dall'art. 1, comma 5, della L. 62/2000.

Aggiunge, tuttavia, il Decreto Ministeriale che **“è fatta eccezione per il personale religioso che presta servizio nell'ambito della propria congregazione”**, trattandosi di un lavoro effettuato nella scuola della propria congregazione con la quale, per usare i termini della Suprema Corte di Cassazione, **“sussiste un rapporto di immedesimazione” tra religioso ed ente di appartenenza.**

La normativa contrattuale AGIDAE

La situazione giuridica sopra descritta trova rispondenza nella normativa contrattuale vigente. Il CCNL AGIDAE, infatti, che si applica a tutte le scuole cattoliche, paritarie e non paritarie, dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, stabilisce che alle relative norme è tenuto **<esclusivamente> il personale dipendente** (art. 15) escludendone l'applicazione al personale religioso, il quale viene escluso anche dall'inserimento nelle graduatorie di istituto, previste in caso di riduzione di orario o di chiusura (art. 80, n. 9).

In conclusione

L'inquadramento dei religiosi all'interno delle attività scolastiche gestite dalle congregazioni di appartenenza non può in alcun modo rivestire la natura di **“rapporto di lavoro”** in senso tecnico. La loro **“prestazione lavorativa”** di docenza va ricondotta ad un espletamento di attività richiesta dalla congregazione in adempimento di finalità religiose condivise e fuori da qualunque vincolo che possa assomigliare ad un rapporto di lavoro.

Scaturisce da questi presupposti normativi e ordinamentali il fatto che il rapporto tra il religioso e la scuola gestita dalla congregazione di appartenenza non può essere circoscritto in un **“contratto di lavoro”** di stampo civilistico.

Appare qui sufficiente ribadire e sottolineare che **è lo stesso Decreto Ministeriale 83/2008 a non esigere alcun “contratto di lavoro” per il personale religioso docente in servizio in una scuola paritaria.** Per questa ragione, nel caso di differimento della presa di servizio nella scuola statale durante la fase C, i religiosi eventualmente interessati dovranno esibire, soltanto se richiesta, **una dichiarazione** dell'Ente attestante lo svolgimento delle richiamate mansioni di docente in una scuola paritaria della congregazione di appartenenza. Peraltro, tali notizie dovrebbero essere già in possesso dell'Autorità Scolastica all'interno delle comunicazioni periodiche inoltrate dalle scuole paritarie agli Uffici competenti.

Sr. Emanuela Brambilla

***Una storia infinita***

Ci giunge notizia che diverse sedi territoriali ex INPDAP stanno richiedendo alle nostre scuole elementari ex parificate il pagamento di ingenti somme a copertura di contributi non versati: si tratta dei periodi di assenza per maternità per i quali non sono stati versati contributi per assenza di retribuzione e, quindi, di imponibile previdenziale.

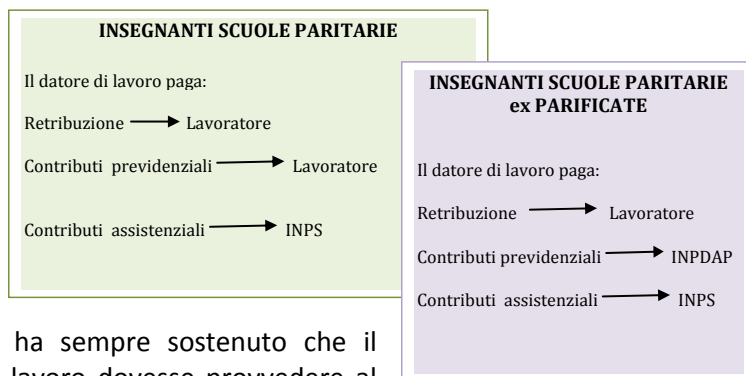
La questione è aperta da molto tempo ma finora, nonostante ripetuti interventi presso l'Ente previdenziale, non siamo arrivati ad una conclusione.

Ora, a seguito della confluenza dell'INPDAP nell'INPS, riteniamo opportuno fare il punto della situazione sulle questioni riguardanti gli insegnanti delle scuole elementari paritarie ex-parificate, latenti da anni e mai risolte proprio per la duplicità degli Enti previdenziali con cui interloquire e la difficoltà ad avere un confronto a più voci sulle questioni aperte, nella speranza che l'unificazione degli stessi ci permetta di giungere finalmente al termine della diatriba.

La copertura con contributi figurativi dei periodi di maternità/malattia.

Gli Istituti associati svolgono la loro attività attraverso forme giuridiche differenziate (enti non commerciali, fondazioni, associazioni, cooperative, società...), ma sempre e comunque aventi natura privatistica; pertanto, i contributi sociali per i lavoratori dipendenti vengono versati mensilmente all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, sia per la tutela previdenziale che per quella assistenziale.

Fanno eccezione a questo regime le scuole elementari ex parificate, a causa dell'obbligo sancito dall'art. 6 della Convenzione con il Ministero della Pubblica Istruzione, così come definito dal D.Lgs. 297/1994 (cfr. anche R.D. 26/04/1928 n. 1297), di assicurare alla Cassa Pensioni Insegnanti presso il Ministero del Tesoro (successivamente confluita nell'INPDAP) il personale docente, nonostante si tratti di dipendenti di datori di lavoro privati e non della Pubblica Amministrazione. Per quanto riguarda i contributi assistenziali (cosiddetti "contributi minori"), si procede al versamento all'INPS al fine di assicurare anche a questi dipendenti l'indennità economica nei periodi di malattia, maternità, disoccupazione e la copertura con contributi figurativi per i casi previsti dalla normativa.



L'INPDAP ha sempre sostenuto che il datore di lavoro dovesse provvedere al versamento dei contributi sull'intera retribuzione anche durante i periodi di maternità. E' chiaro che la posizione dell'INPDAP è corretta per le Pubbliche Amministrazioni tenute a pagare ai propri dipendenti l'intera retribuzione durante i periodi di astensione per maternità obbligatoria, ma non è giustificata per i datori di lavoro privato, che durante il periodo suddetto non erogano alcuna retribuzione (il CCNL AGIDAE non prevede integrazione al 100% delle retribuzioni), ma solo anticipano in busta paga l'indennità erogata dall'INPS, recuperandola successivamente sul versamento dei contributi dovuti tramite modelli DM 10/2.

A seguito della L. 355/1995 che intendeva armonizzare anche in materia di tutela di maternità le disposizioni previdenziali vigenti nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (INPS), del D.Lgs. 16/09/1996 n. 564 in materia di contribuzione figurativa e della successiva circolare INPDAP del 14/02/1997 n. 9, in data 31/07/1997 inoltrammo all'INPDAP una richiesta di parere autorevole sulle direttive impartite da AGIDAE agli Istituti associati.

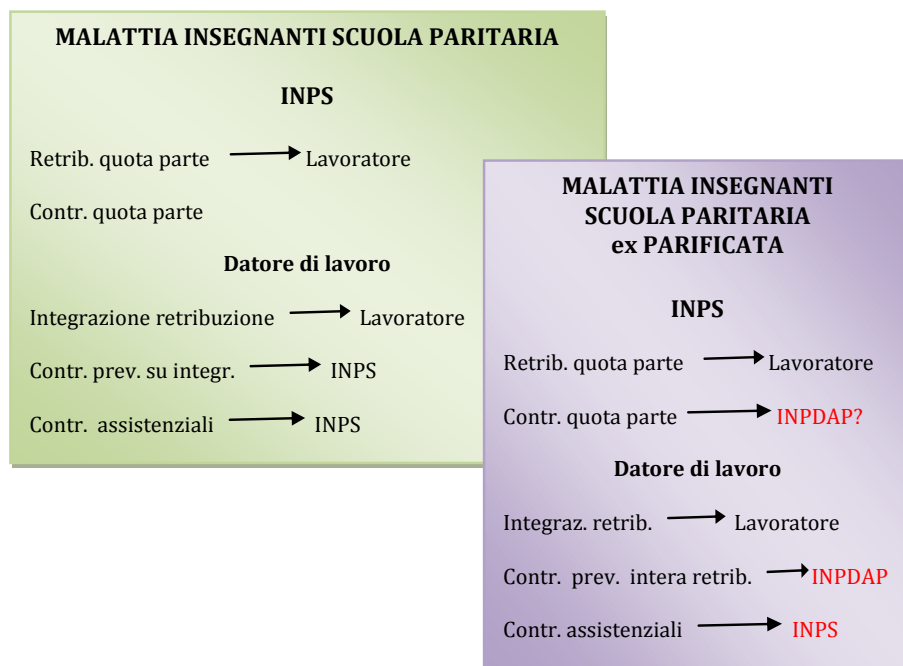
La risposta del 16/09/1997 fu piuttosto nebulosa al riguardo, ma da accessi successivi si arrivò alla seguente determinazione: avremmo versato i contributi INPDAP sull'intera retribuzione (e non solo sull'integrazione a carico ditta) in caso di malattia, ma non avremmo versato nulla per i periodi di assenza per maternità.

Pur considerando che la Direzione Generale Politiche Previdenziali, nel mese di dicembre 2009 ha dato indicazioni all'INPS di erogare l'indennità solo per i dipendenti da datori di lavoro privati che versano IVS in modo da poter conguagliare le indennità anticipate per conto dell'INPS con i versamenti dovuti, risulta che l'INPS con messaggio n. 17889/2010, in via interlocutoria, abbia deciso di provvedere ugualmente all'erogazione delle indennità "nei confronti di tutti i lavoratori del settore privato, indipendentemente dall'Ente pensionistico di appartenenza, in linea con le istruzioni di cui alla circolare 64/2001. Ciò in attesa che venga definitivamente chiarito, in sede ministeriale, l'Ente competente all'accertamento ed alla erogazione delle predette indennità".

Per quanto, poi, attiene al riconoscimento dei contributi figurativi, l'art. 20, comma 2, L. 133/2008, stabilisce che spettino anche ai lavoratori iscritti a fondi diversi del Fondo Previdenziale Lavoratori Dipendenti (INPS), principio recentemente ribadito anche dal messaggio INPS n. 15680 dell'8 luglio 2009, in quanto *"le aliquote contributive per i trattamenti di maternità e malattia sono comprensive anche della contribuzione figurativa. Conseguentemente, si dovrà procedere ad accreditare la contribuzione figurativa per i periodi caratterizzati dagli eventi malattia, maternità, congedi parentali di cui al D.Lgs. 26/03/2011 n. 151, e permessi di cui alla L. 5/02/1992 n. 104, anche nel caso in cui il lavoratore dipendente non sia titolare di posizione assicurativa nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti, a prescindere dall'Ente pensionistico di appartenenza. L'INPS provvederà a trasferire tale contribuzione figurativa presso le gestioni INPDAP ed IPOST, secondo la procedura della ricongiunzione d'ufficio, di cui all'art. 6 della L. 29/1979, senza oneri per il lavoratore...."*

Di fatto, l'INPS è stato parzialmente inadempiente rispetto alle obbligazioni derivanti dal versamento del contributo assicurativo, in quanto non ha mai provveduto alla copertura figurativa dei periodi di malattia e maternità per le insegnanti della scuola elementare parificata regolarmente assicurate.

Come evidenziato dagli schemi seguenti, in caso di malattia si verrebbe a creare addirittura una doppia copertura contributiva per i periodi di malattia.



MALATTIA INSEGNANTI SCUOLA PARITARIA EX PARIFICATA

Il datore di lavoro versa la contribuzione sul 100% della retribuzione all'INDAP. Di conseguenza, la quota parte INPS è coperta 2 volte: una all'INPDAP dal datore di lavoro e una all'INPS a se stessa che, però, dovrebbe essere girata all'INPDAP.

Maternità insegnanti Sc. Paritaria

INPS

Indennità maternità (80%, anticipata dal datore di lavoro) ➡ **LAVORATORE**

Contr. Prev. Figurativa

DATORE DI LAVORO

Contr. assistenziali ➡ **INPS**

Maternità insegnanti Sc. Paritarie ex Parificate

INPS

Indennità maternità (80%, anticipata dal datore di lavoro) ➡ **LAVORATORE**

Contr. Prev. Fig. ➡ **INPDAP?**

DATORE DI LAVORO

Contr. assistenziali ➡ **INPS**

Riteniamo che non dovrebbero sussistere differenziazioni di trattamento per le prestazioni a sostegno del reddito tra i dipendenti totalmente assicurati all'INPS e coloro che sono assoggettati sia ad assicurazione INPS che ad assicurazione INPDAP.

A seguito di interpello da noi presentato al Ministero del Lavoro (interpello 17/2011), per il riconoscimento dell'indennità di congedo parentale speciale ad una dipendente assicurata INPDAP (e INPS per i contributi minori), è stato riconfermato che *“la contribuzione figurativa venga riconosciuta anche ai lavoratori assicurati all'INPDAP ai soli fini dei contributi pensionistici”*.

La nostra posizione è molto chiara e pare che anche da parte dei due Enti previdenziali ricongiunti nell'INPS si stia iniziando un cammino di avvicinamento. Siamo, per fede, uomini e donne di speranza: forse possiamo sperare che, dopo tanta attesa, si arrivi a definire positivamente la questione.

Roberto Camera



Rapporto di lavoro: gli interventi della contrattazione aziendale

Con l'introduzione del decreto legislativo n. 81/2015, dal 25 giugno 2015 è operativo un Testo Unico contenente tutte le tipologie contrattuali di lavoro presenti e stipulabili nello Stato italiano¹.

Grazie a questa disposizione, un'unica legge disciplina la flessibilità in entrata, realizzando una semplificazione di non poco conto.

Tra le novità contenute nel decreto, non è da sottovalutare quanto affermato all'articolo 51, denominato «Norme di rinvio ai contratti collettivi».

Detto articolo stabilisce che «*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*».

La disposizione sta a significare che laddove il legislatore ha scritto «contratti collettivi», va interpretato anche come contratti collettivi di secondo livello (territoriale o aziendale).

In considerazione di ciò, vediamo quali sono gli interventi che la contrattazione collettiva aziendale (azienda e sindacati dei lavoratori) può effettuare in autonomia per modificare alcune «regole del gioco», previste dal decreto legislativo n. 81/2015.

Part-time

Il contratto a tempo parziale è stato una delle tipologie contrattuali che ha subito le maggiori modifiche rispetto alla normativa precedente². Tra le varie modifiche, le più evidenti riguardano il lavoro supplementare e le clausole elastiche.

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare può essere disciplinato ***anche in mancanza di una previsione del contratto collettivo nazionale***, a determinate condizioni:

- lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al ***25% delle ore di lavoro settimanali*** concordate;
- la ***maggiorazione*** prevista deve essere ***del 15% della retribuzione oraria globale di fatto***, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Una alternativa all'utilizzo del lavoro supplementare, in mancanza del Ccnl applicato, è la predisposizione di un ***accordo aziendale*** che vada a disciplinare l'orario extra effettuato dai lavoratori a part-time e che vada quindi a «bypassare» la regola legale.

Clausole elastiche

Altro utilizzo del contratto aziendale attiene alla possibilità di rendere operative le ***clausole elastiche***, così come stabilite dal comma 6 dell'articolo 6. Infatti, la norma (comma 4

¹ Articolo tratto da «Diritto & Pratica del Lavoro» n.37/2015.

² Decreto legislativo n. 61/2000.

dell'art. 6) prevede l'utilizzo delle clausole elastiche esclusivamente qualora siano disciplinate dalla contrattazione collettiva (anche aziendale) ovvero attraverso l'utilizzo della certificazione del contratto³. Quest'ultima possibilità, però, andrebbe a complicare l'utilizzo delle clausole, in quanto non viene proceduralizzata una modalità generale di effettuazione dell'orario di lavoro all'interno dell'azienda, ma esclusivamente all'interno di un determinato rapporto di lavoro a part-time posto a certificazione; quindi, la certificazione andrebbe effettuata ogni qualvolta le parti volessero inserirla nel singolo contratto individuale di lavoro.

In definitiva, tra le due modalità, la più completa è rappresentata proprio dalla contrattazione decentrata, che può disciplinare tempi e modalità di attuazione delle clausole flessibili all'interno di tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale di una azienda.

Periodo di prova - preavviso - comparto

Ultimo intervento della contrattazione collettiva decentrata potrebbe essere applicato alla rimodulazione della 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 e infortunio, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro⁴. Infatti, al secondo comma dell'art. 7 viene stabilito che la contrattazione collettiva (anche aziendale) può modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso e del periodo di comparto, in relazione, per l'appunto, all'articolazione dell'orario di lavoro.

Contratto intermittente

Per quanto questa tipologia contrattuale non abbia subito modifiche sostanziali al suo utilizzo, sicuramente l'intervento del legislatore ha evidenziato, per alcune procedure, il valore

della contrattazione collettiva decentrata. Vediamo dove.

Attivazione del contratto

Per utilizzare lavoratori "a chiamata" occorre, alternativamente:

- una previsione del Ccnl,
- una delle attività previste dal Regio Decreto n. 2657/1923 (fin tanto che il Ministero del lavoro non interverrà con un proprio decreto che vada a meglio specificare le attività discontinue, idonee per il contratto intermittente),
- l'età del lavoratore (meno di 24 o più di 55 anni),
- un accordo aziendale che disciplini le esigenze e la materia del rapporto intermittente⁵.

Indennità di disponibilità

La contrattazione collettiva, anche decentrata (accordo aziendale), può determinare la misura dell'indennità mensile di disponibilità⁶ che, comunque, non può essere inferiore a quanto previsto dal decreto del 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro: «*Nel contratto di lavoro intermittente, la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal Ccnl applicato*».

Comunicazione alle rappresentanze sindacali

L'accordo aziendale, infine, può modificare (in maniera più favorevole) la cadenza della nuova comunicazione che l'azienda deve fare alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente⁷. Comunicazione che, in caso di mancata previsione contrattuale, ha cadenza annuale.

³ Come disciplinato dall'art. 76 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003.

⁴ Art. 7, c. 2.

⁵ Art. 13, c. 1.

⁶ Art. 16, c. 1.

⁷ Art. 15, c. 2.

Tempo determinato

Il contratto a tempo determinato è la tipologia di lavoro che ha ricevuto, dal legislatore, le più importanti deleghe alla contrattazione di secondo livello.

Durata massima

La contrattazione decentrata, in virtù dell'articolo 51, potrà modificare la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato⁸ intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (36 mesi).

Stop & go

Il contratto aziendale potrà rivedere, per talune ipotesi specificatamente indicate, la **vacanza contrattuale** minima, presente tra la stipula di un secondo contratto a termine⁹.

Percentuale massima

Si potrà rivedere la percentuale massima di lavoratori a termine assumibili in proporzione ai rapporti a tempo indeterminato¹⁰; contravvenendo sia alla disposizione di legge (20%) che all'eventuale disposizione prescritta dal contratto collettivo nazionale applicato dall'azienda.

È appena il caso di ricordare che il Ministero del lavoro è intervenuto sull'argomento, con l'interpello n. 30 del 2 dicembre 2014, sottolineando che *«l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione»*.

Con l'accordo aziendale si potranno definire, inoltre, i periodi per i quali l'azienda è esentata al rispetto della percentuale massima di rapporti a termine, nei casi di avvio di nuove attività¹¹.

Percentuale lavoratori somministrati

Possono essere rivisti, dal contratto aziendale, altri due limiti: quelli relativi all'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato ed a tempo indeterminato. Il primo limite, eventualmente presente nel contratto collettivo nazionale¹², ed il secondo, introdotto proprio con il Jobs Act¹³ e che stabilisce che la percentuale massima di lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possa essere superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto¹⁴. Ritengo che l'interpello sopra citato debba essere considerato anche in questi due casi.

Diritto di precedenza

Le parti (datore di lavoro e sindacati) potranno, con un accordo aziendale, disciplinare diversamente il diritto di precedenza rispetto a quanto la normativa prevede¹⁵. Rivedere, quindi, la regola generale che contempla l'insorgere di un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato¹⁶ effettuate entro i successivi dodici mesi, in capo al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.

Comunicazioni

Infine, l'accordo aziendale potrà definire le modalità ed i contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato¹⁷. Così come potrà definire le modalità di informazione ai lavoratori

⁸ Art. 19, c. 2.

⁹ Art. 21, c. 2.

¹⁰ Art. 23, c. 1.

¹¹ Art. 23, c. 2, lett. a).

¹² Art. 31, c. 2.

¹³ Decreto legislativo n. 81/2015.

¹⁴ Art. 31, c. 1.

¹⁵ Art. 24, c. 1.

¹⁶ Con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

¹⁷ Art. 23, c. 5.

a tempo determinato ed alle rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa¹⁸.

Apprendistato

Terminiamo l'*escursus* dei possibili interventi che la contrattazione decentrata può effettuare sui contratti di lavoro, parlando di apprendistato.

Piano formativo individuale

L'accordo di secondo livello può portare ad una revisione del piano formativo individuale, così come predisposto dal Ccnl¹⁹. La revisione, che dovrà contenere comunque gli elementi minimi e fondamentali per l'individuazione della formazione dell'apprendista, potrà seguire la regola legale circa la semplificazione dei contenuti ivi previsti.

Retribuzione delle ore di formazione

Per l'apprendistato qualificante e quello di alta formazione, l'accordo può rivedere la previsione legislativa che stabilisce che «*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*»²⁰.

Alternanza scuola-lavoro

Per le Regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, l'accordo può disciplinare specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali²¹.

Computo degli apprendisti

Infine, può essere utile stipulare un accordo aziendale che preveda il computo degli apprendisti in determinate disposizioni di legge (es. nei tempi determinati)²².

Mansioni

La nuova normativa prevede la possibilità che l'azienda, **in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incidano sulla posizione del lavoratore, proceda ad assegnare, a quest'ultimo, mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il legislatore ha demandato alla contrattazione collettiva, anche decentrata, la verifica sulle ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.

Inoltre, accordi individuali (azienda e lavoratore) possono prevedere la modifica delle mansioni, della categoria legale, 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.

In questo ultimo caso, l'unico obbligo, per rendere effettivo il demansionamento, è che l'accordo individuale venga sottoscritto in una delle sedi c.d. protette (sede sindacale, presso la Direzione del Lavoro o la Commissione di Certificazione prevista dall'art. 76 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003).

¹⁸ Art. 19, c. 5.

¹⁹ Art. 42, c. 1.

²⁰ Art. 43, c. 7 (apprendistato qualificante) - art. 45, c. 3 (apprendistato di alta formazione).

²¹ Art. 43, c. 8.

²² Art. 47, c. 3.



Scaffale

DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81

DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

e revisione della normativa in tema di mansioni,

a norma dell'articolo 1, comma 7,

della legge 10 dicembre 2014, n. 183

IL TESTO UNICO DEI RAPPORTI DI LAVORO

CAPO I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 1 - Forma contrattuale comune

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

Articolo 2 - Collaborazioni organizzate dal committente

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di 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.

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 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;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle 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 C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

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.

4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.

Articolo 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.

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.

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

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, 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.

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.

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.

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

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.».

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

CAPO II

LAVORO A ORARIO RIDOTTO E FLESSIBILE

Sezione I

Lavoro a tempo parziale

Articolo 4 - Definizione

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Articolo 5 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Articolo 6 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

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.

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.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, 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.

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.

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. 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.

7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 5, 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.

8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Articolo 7 - Trattamento del lavoratore a tempo parziale

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

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.

Articolo 8 - Trasformazione del rapporto

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti 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, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. In caso di richiesta 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, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo

parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Articolo 9 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Articolo 10 - Sanzioni

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 11 - Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Articolo 12 - Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

Sezione II

Lavoro intermittente

Articolo 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.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

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

4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Articolo 14 - Divieti

1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione

guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Articolo 15 - Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;

e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non

si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Articolo 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.

2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

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

4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

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

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Articolo 17 - Principio di non discriminazione

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole

componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Articolo 18 - Computo del lavoratore intermittente

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

CAPO III LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 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, 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. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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.

Articolo 20 - Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Articolo 21 - Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

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 non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività 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.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Articolo 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Articolo 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, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro 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, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

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

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

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

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.

Articolo 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 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.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Articolo 25 - Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Articolo 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.

Articolo 27 - Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Articolo 28 - Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Articolo 29 - Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

CAPO IV SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Omissis.

CAPO V APPRENDISTATO

Articolo 41 - Definizione

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Articolo 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. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

4. 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. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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:

a) divieto di retribuzione a cottimo;

b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;

c) presenza di un tutore o referente aziendale;

d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;

e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;

g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;

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.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare;

f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento

alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

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. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Articolo 43 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome.

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. 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.

8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Articolo 44 - Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. 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.

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.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

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.

Articolo 45 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del

datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

3. 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.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 46 - Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento

della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Articolo 47 - Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi

dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.

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.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione

secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

CAPO VI LAVORO ACCESSORIO

Articolo 48 - Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.

2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, rivalutati ai sensi del comma 1, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accreditati contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

4. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

5. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 49 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

6. È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

7. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Articolo 49 - Disciplina del lavoro accessorio

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 7, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

5. Fermo restando quanto disposto dal comma 6, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore

nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.

6. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da pubbliche amministrazioni, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.

7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

8. Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Articolo 50 - Coordinamento informativo a fini previdenziali

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo 49, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

CAPO VII DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 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.

Articolo 52 - Superamento del contratto a progetto

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 **sono abrogate** e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Articolo 53 - Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;

b) il comma terzo è abrogato.

2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Articolo 54 - Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

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, 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 con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, 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, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

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 connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Articolo 55 - Abrogazioni e norme transitorie

Omissis.

Articolo 56 - Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia

Omissis.

Articolo 57 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Omissis.



Il costo del lavoro dipendente

Premessa

La forza lavoro ha un ruolo molto importante nel funzionamento dell'economia moderna. Dal punto di vista delle imprese, e dei singoli istituti, rappresenta un costo (costo del lavoro) che comprende non soltanto le retribuzioni corrisposte ai lavoratori, ma anche costi non salariali costituiti principalmente dai contributi sociali a carico dei datori di lavoro. È quindi uno dei principali fattori determinanti della competitività.

In uno scenario articolato come quello italiano ormai viviamo in un paradosso sociale nel quale la disparità tra il costo complessivo del lavoro dipendente e il vantaggio marginale per il singolo lavoratore ha raggiunto proporzioni disarmanti.

Nel 2015 la differenza tra il costo sostenuto dal datore di lavoro e la retribuzione netta del lavoratore, il cosiddetto **cuneo fiscale e contributivo**, è pari, in media, al 46,7%. Il cuneo fiscale è l'insieme di imposte ed altri oneri, connessi al lavoro dipendente, che costituisce la differenza tra il costo del lavoro - sostenuto dall'unità produttiva (ente, azienda o lavoratore autonomo) - e lo stipendio netto che affluisce nelle tasche del lavoratore dipendente.

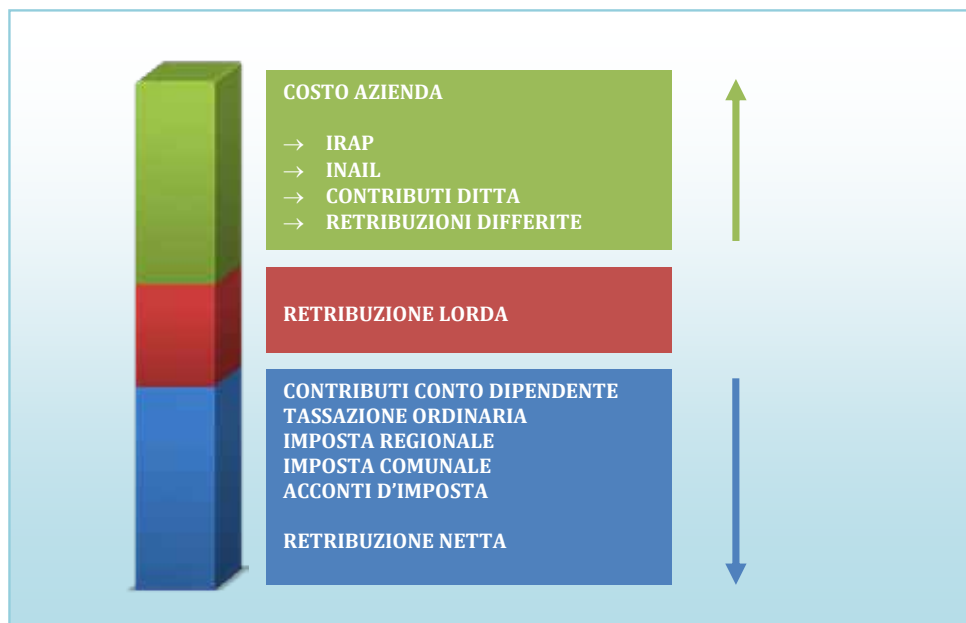
Si tratta di una serie eterogenea di voci costituita in sostanza da due componenti: a) una di tipo fiscale, prevalentemente IRPEF ed IRAP, e b) una di tipo parafiscale, vale a dire previdenziale ed assistenziale (soprattutto accantonamenti per la pensione e per la buonuscita). Tale insieme di oneri si va pertanto ad “incuneare” sul costo del lavoro, provocando una sensibile differenza tra il valore di quest'ultimo e lo stipendio netto.

Analizzando gli oneri conto **datore di lavoro** possiamo rilevare:

- CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE;
- INAIL;
- IMPOSTA SULLE ATTIVITA' PRODUTTIVE;
- RETRIBUZIONI LORDE;

mentre, conto **lavoratore**:

- CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE;
- TASSAZIONE ORDINARIA;
- TASSAZIONE LOCALE.



Il tutto può essere suddiviso ed analizzato in tre grandi aree: Contribuzione – Tassazione – Retribuzione.

La Contribuzione

I contributi rappresentano le quote della retribuzione (nel caso di rapporti di lavoro subordinato) o del reddito di lavoro (nel caso del lavoro autonomo, in collaborazione o associato) destinate al finanziamento delle prestazioni previdenziali ed assistenziali previste dalla legge.

L'onere contributivo sorge generalmente all'avvio di una qualunque attività lavorativa, ovvero al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dalla legge.

La loro riscossione, unitamente all'erogazione delle prestazioni ed al controllo della corretta applicazione delle norme, è affidata agli enti di previdenza.

I contributi si possono classificare in due differenti tipologie:

- **contributi previdenziali:** versamenti obbligatori effettuati dal datore di lavoro nei confronti dell'ente previdenziale (INPS per settore privato; INPDAP per settore pubblico) al fine di ottenere la prestazione pensionistica;
- **contributi assistenziali:** versamenti effettuati all'INPS o all'INAIL, al fine di ottenere una copertura dei rischi legati agli infortuni e alle malattie professionali, all'invalidità, alla malattia.

L'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato determina automaticamente l'insorgenza del corrispondente rapporto contributivo-assicurativo. Nello specifico, l'onere contributivo incombe sia sul lavoratore (mediante una trattenuta effettuata sulla retribuzione lorda mensile) sia sul datore di lavoro. Tuttavia, l'obbligo di pagamento dei

contributi è gravante esclusivamente sul datore di lavoro, il quale è tenuto a versare le trattenute all'ente previdenziale-assistenziale.

Il versamento dei contributi deve essere effettuato entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui è scaduto l'ultimo periodo di paga: il datore di lavoro è infatti sia civilmente sia penalmente responsabile dell'obbligo di tale versamento. Obbligato al versamento dei contributi per i rapporti di lavoro subordinato è, in via generale, il datore di lavoro (art. 2115 c.c.).

Anche nei casi in cui l'onere contributivo è ripartito tra il datore e il prestatore (ad esempio per la pensione di anzianità), la quota di competenza di quest'ultimo viene ugualmente versata dal datore, il quale trattiene la somma corrispondente dalla retribuzione del lavoratore, restando così l'unico responsabile nei confronti degli enti previdenziali.

Ad oggi i contributi complessivamente versati, utili alla definizione del trattamento di quiescenza, rappresentano esclusivamente una minima parte degli oneri complessivi pagati dal datore di lavoro e dal lavoratore in quanto una quota importante è rappresentata da una velata contribuzione versata a fronte di:

- ASpI "Indennità di disoccupazione";
- Fondo garanzia TFR (L. 297/1982 "Fondo di garanzia istituito per la liquidazione del TFR in caso di insolvenza del datore di lavoro");
- CUAF "Cassa Unica Assegni Familiari";
- CIG straordinari "Cassa Integrazione e Guadagni";
- MOBILITA';
- Indennità economica di MALATTIA;
- Indennità economica di MATERNITA';

con percentuali variabili a seconda del comparto di appartenenza dell'impresa.

La Tassazione

Le imposte si dividono in due tipologie: quelle sui redditi da lavoro dipendente e quelle conto ditta definite IRAP. Nell'ordinamento tributario interno la disciplina generale dei redditi di lavoro dipendente è contenuta al Capo IV, artt. da 49 a 52 del TUIR (Testo Unico Imposte sul Reddito). In particolare, l'articolo 49 definisce redditi di lavoro dipendente quelli derivanti da "rapporti aventi ad oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri...". Costituisce, pertanto, reddito di lavoro dipendente a fini fiscali quella ricchezza che trova causa nel rapporto definito dall'art. 49 del TUIR.

Ci si riferisce in particolare ai seguenti redditi:

- quelli derivanti da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione di altri. La R.M. 27.7.2005, n. 101/E, ha confermato che sono reddito da lavoro dipendente anche i premi per una prestazione di lavoro corrisposti da soggetto diverso dal datore di lavoro;
- quelli da lavoro a domicilio, quando è considerato lavoro dipendente dalla legislazione del lavoro;

- quelli c.d. equiparati ai redditi da lavoro dipendente, ossia le pensioni e gli assegni equipollenti, compresi gli emolumenti per cessazione di attività diverse da quelle di lavoro dipendente (es. pensioni di professionisti, trattamento di quiescenza dei notai, pensioni di invalidità e reversibilità). Va ricordata, per ciò che riguarda le pensioni estere, la complessa casistica creata dalle diverse convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni (si veda l'art. 76 della Legge 413/91 che prevede l'applicazione di una ritenuta d'imposta del 5% sulle pensioni erogate dalla A.V.S. Svizzera da parte del soggetto erogatore italiano). Per quanto riguarda le pensioni italiane e gli assegni assimilati vanno considerati i casi di esenzione previsti dall'art. 34 del DPR 601/73 (pensioni privilegiate) e da altre leggi speciali (si veda anche art. 3, co. 3, T.U.);
- in forza del disposto art. 6, co. 2, del T.U., gli interessi e la rivalutazione sui crediti di lavoro. Non è necessario che l'erogazione degli interessi e della rivalutazione consegua da sentenze. Riguardo alle modalità di calcolo degli interessi legali, questi vanno computati sul capitale rivalutato nella misura di volta in volta incrementata alle singole scadenze;
- le indennità, le somme o i valori percepiti in sostituzione di redditi di lavoro dipendente (es. cassa integrazione, indennità di disoccupazione e, dall'1.1.1998, anche la disoccupazione speciale, mobilità, ecc.), comprese quelle derivanti da transazioni per cause di lavoro e le liberalità (eccedenti il limite di esenzione) erogate in relazione al rapporto di lavoro.

Il lavoratore dipendente paga le imposte sui redditi da lavoro attraverso il sistema della ritenuta alla fonte. In sostanza, la tassazione avviene tramite il datore di lavoro che, in qualità di **sostituto d'imposta**, ha l'obbligo di effettuare, all'atto del pagamento delle somme, una trattenuta a titolo di acconto delle imposte dovute dal dipendente.

Le imposte sul reddito da lavoro dipendente esprimono un principio di progressività per il quale le imposte dovute sono commisurate al reddito percepito.

Reddito imponibile	Aliquota	Imposta dovuta sui redditi intermedi (per scaglioni) compresi negli scaglioni
fino a 15.000 euro	23%	23% del reddito
da 15.001 fino a 28.000 euro	27%	3.450,00 + 27% sulla parte oltre i 15.000,00 euro
da 28.001 fino a 55.000 euro	38%	6.960,00 + 38% sulla parte oltre i 28.000,00 euro
da 55.001 fino a 75.000 euro	41%	17.220,00 + 41% sulla parte oltre i 55.000,00 euro
oltre 75.000 euro	43%	25.420,00 + 43% sulla parte oltre i 75.000,00 euro

Oltre alla ritenuta IRPEF, il datore di lavoro deve trattenere dalle somme corrisposte al lavoratore anche l'addizionale regionale e quella comunale. Queste si calcolano applicando al reddito complessivo determinato ai fini dell'IRPEF, al netto degli oneri deducibili, le aliquote stabilite dalle Regioni e dagli enti locali.

L'addizionale regionale all'IRPEF è dovuta alla Regione nella quale il contribuente ha il domicilio fiscale al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa. L'importo dovuto è calcolato dal datore di lavoro all'atto di effettuazione delle operazioni di conguaglio e trattenuto in un numero massimo di undici rate mensili, a partire dal periodo di paga successivo a quello in cui le operazioni di conguaglio sono effettuate e non oltre la retribuzione corrisposta nel mese di novembre.

L'addizionale comunale all'IRPEF è un'imposta istituita direttamente da ogni singolo Comune (l'elenco dei Comuni che l'hanno deliberata è pubblicato sul sito internet www.finanze.gov.it e riportato annualmente nel modello Unico Persone Fisiche). Essa è dovuta al Comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa.

Diverso discorso, invece, si applica all'IRAP ovvero Imposta Regionale sulle Attività Produttive, demandata direttamente alle autonomie locali per la loro quantificazione e posta esclusivamente a carico del datore di lavoro. L'imposta ha, sin dalla sua introduzione, suscitato notevoli polemiche. Questo in quanto, andando a colpire il reddito al lordo del costo del personale, grava in particolar modo su imprese ad alta intensità di manodopera riducendone la redditività.

Conclusioni

Da uno schema di sintesi così definito, ad oggi ci troviamo davanti uno scenario altamente disarmante che ha portato l'Italia nel corso degli anni a ricoprire le prime posizioni all'interno dell'area OCSE tra le nazioni in cui l'incidenza del carico fiscale e previdenziale è più marcata.





Bari 2015 Il Campus estivo AGIDAE per la formazione continua

Si è svolto dal 26 luglio al 1° agosto 2015, a Bari, presso il Palace Hotel, il Campus estivo AGIDAE per la formazione continua, consueto appuntamento di studio finalizzato all'incremento delle competenze professionali del personale delle Istituzioni associate e, nel contempo, al miglioramento della competitività delle Organizzazioni religiose.

L'edizione appena conclusa segna una "svolta" per la location utilizzata, la città di Bari, ricca di storia, arte e bellezze naturali. I corsisti, considerata la centralità dell'hotel, hanno avuto nel tempo libero dalle attività didattiche la possibilità di visitare agevolmente i luoghi sacri ed i palazzi storici della città, vivendo bei momenti di fraternità e convivialità.



Nel contempo, le esperienze di formazione in aula, dal taglio estremamente pratico, hanno consentito ai corsisti l'acquisizione di competenze immediatamente spendibili al rientro nei propri luoghi di lavoro.

Pubblichiamo alcune testimonianze sull'esperienza vissuta dai partecipanti di questa edizione corsuale.

Nei lavori di aiuto alla persona, la formazione è non solo un dovere professionale ma un vero e proprio imperativo morale. Tanto più per gli operatori sociali che lavorano nelle realtà cattoliche: la buona volontà degli uomini e delle donne che si occupano del prossimo deve integrarsi con le competenze specifiche dei professionisti del settore.

In questo senso la Fondazione AGIDAE LABOR, attraverso proposte formative indirizzate agli operatori del settore, è **garanzia** di qualità nei percorsi formativi seguiti dai dipendenti della maggior parte degli Istituti cattolici presenti sul territorio nazionale.



Nella nostra esperienza di educatori per il Centro Diurno

dell'Istituto Pietro Alberotanza di Bari, gestito dalle Suore Minime della Passione, abbiamo potuto apprezzare l'attenzione e la considerazione verso questo aspetto del nostro lavoro: ogni anno tutta l'équipe ha partecipato ad almeno un corso di formazione ed aggiornamento professionale. Le tematiche hanno spaziato dalla prevenzione e la sicurezza sul lavoro al primo soccorso, dalla comunicazione per la gestione dei conflitti alla capacità di lavorare in gruppo; ci siamo occupati di piani formativi, responsabilità e compiti del nostro ruolo, strategie di apprendimento e stili cognitivi.

Nel corso degli anni abbiamo incontrato formatori validi e competenti che hanno sempre tenuto conto dei nostri bisogni, riuscendo ad adattare il programma senza mai ridurlo nei contenuti.

Sentiamo di poter affermare che nella vita di un educatore il rischio di inaridire le coscienze è sempre alto: questi corsi non sono per noi solo momenti di mera formazione ed acquisizione di competenze e nozioni utili al nostro lavoro ma, se vissuti con intensità e un appropriato spirito partecipativo, divengono occasioni di condivisione di aspettative e delusioni, rinnovamento motivazionale, distensione delle possibili tensioni tra colleghi e, perché no, di distrazione dalla routine giornaliera.

Ecco perché è bene considerare i corsi di aggiornamento e formazione come lo strumento più efficace per garantire qualità al servizio e benessere agli operatori e agli utenti, in quello scambio permanente di emozioni, gioie e sofferenze che caratterizza il nostro lavoro e dà senso al nostro educare alla luce del Vangelo.

Francesco Sinisi - Educatore

Ugo Mirengi - Educatore



Appuntamento sempre molto atteso quello del Campus estivo organizzato dall'AGIDAE. Quest'anno, nella bellissima cornice della città di Bari, dal 26 luglio al 1° agosto, ho partecipato al Corso residenziale di formazione specialistica sul *ruolo del coordinatore didattico e i nuovi assetti normativi e socio-culturali*.

Come ben sappiamo, il Campus annuale si pone l'obiettivo di promuovere l'acquisizione di conoscenze e competenze specialistiche per leggere e gestire i processi di cambiamento in cui oggi sono coinvolte le nostre scuole sia sotto il profilo organizzativo e ancor più didattico e pedagogico.

La società, con le sue contraddizioni e le sue ricchezze, entra in classe attraverso ciò che i bambini, i ragazzi e i giovani vivono al di fuori di essa. In classe entra la fragilità delle famiglie, entra il pluralismo delle culture, attraverso la molteplicità delle provenienze; entra il peso culturale e sociale dei nuovi media, attraverso la quantità di informazioni - frammentate e senza un ordine - dei ragazzi.

La società entra in classe anche attraverso le richieste che rivolge alla scuola e la cui risposta contribuisce a determinare la considerazione sociale della scuola



stessa. Entra in classe attraverso il tipo di cultura che si elabora al di fuori della scuola e con la quale essa deve entrare in relazione.

Per stare nella scuola in modo progettuale, occorre formazione. Una scuola che osa un progetto educativo di qualità ha bisogno di docenti ricchi di competenza educativa, didattica, organizzativa, oltre che di umanità e cultura. Nella scuola di oggi non c'è posto per gli automatismi né per la ripetizione: un insegnante può vivere con qualità la sua vicenda professionale se fa posto in essa alla passione educativa e alla creatività.

Il Campus estivo che l'AGIDAE promuove ogni anno è un contributo importante che essa offre alle scuole paritarie affinché esse si propongano con sempre maggiore consapevolezza nel mondo della scuola oggi.

A mio parere, ci sono alcune questioni decisive, paradigmatiche, che toccano oggi la scuola e l'educazione, questioni che l'AGIDAE ha il coraggio di affrontare, di guardare senza paura, di leggere e analizzare in modo critico e onesto, per traghettarci verso una nuova scuola, verso un modo di far apprendere più significativo e pertinente alle esigenze della

“Ci sono alcune questioni decisive, paradigmatiche, che toccano oggi la scuola e l'educazione, questioni che l'AGIDAE ha il coraggio di affrontare, di guardare senza paura, di leggere e analizzare in modo critico e onesto, per traghettarci verso una nuova scuola...”

vita dei nostri alunni e magari, forse, anche sperimentare un senso di maggiore autoefficacia:

1. *l'innovazione dei curricoli, più aperti e flessibili, e per competenze.* Essi determinano il sapere scolastico, ossia le conoscenze che un cittadino dovrebbe possedere; dunque si pone a noi la questione di metodologie e strategie innovative per far acquisire non solo competenze cognitive, ma competenze per la vita. Siamo in grado di sfruttare adeguatamente l'autonomia che ci è concessa per costruire curricoli ad hoc, più contestualizzati, più pertinenti, coerenti, ragionevoli, convenienti? Cosa merita di essere appreso oggi?
2. *Il rapporto tra didattica e neuroscienze* e, dunque, l'urgenza di una didattica che corrisponda oggettivamente al modo di apprendere del cervello.
3. *Le didattiche per ambienti di apprendimento* basate su una logica costruttivistica, collaborativa ed inclusiva.
4. *L'educazione sociale ed emozionale alla cittadinanza*, purtroppo la grande assente della scuola italiana. Dopo tanti anni di enfasi sui soli apprendimenti cognitivi, ci si comincia ad accorgere di questa parte mancante e a percepire l'importanza degli aspetti sociali ed emozionali, sollecitati da crescenti fenomeni di esclusione sociale, da una forte e preoccupante diminuzione dell'autostima in molti ragazzi, da forme depressive, da un continuo aumento di casi di difficoltà di apprendimento e di comportamenti borderline; ci sono delle competenze non cognitive che sostengono l'apprendimento.

5. *La didattica per problemi e progetti*, modello pedagogico che vuole motivare i ragazzi e fare in modo che tutti apprendano.

L'intervento di avvio, puntuale e dettagliato del Presidente AGIDAE, Padre Franco Ciccimarra, sulle novità normative apportate dalla Legge 107 sulla Buona Scuola, e le implicazioni per le scuole paritarie, è stato quanto mai necessario per comprendere i principi ispiratori della Legge di riforma del sistema di istruzione, riforma che sfida noi coordinatori nel modo di essere e di operare che dia ancora senso e significato al nostro essere scuola paritaria.

***“Abbiamo bisogno di una scuola diversa,
più pertinente e coerente con le esigenze
della vita di oggi...”***

***Ci sono sicuramente prospettive aperte, ci sono
segni che preannunciano tendenze ed opportunità”.***

Stiamo toccando con mano l'insostenibilità, per tanti motivi, del nostro “far scuola”. Oggi, sentiamo che insegnare è sempre più una sfida complessa e articolata che chiede a noi insegnanti com-

petenze immediatamente spendibili in classi eterogenee, caratterizzate, a volte, non solo dalla numerosità di alunni, quando ci va bene, ma anche dalla pluralità dei bisogni, delle culture, dei contesti di provenienza, spesso segnati da ferite familiari ed emotive importanti, da valori e istanze educative e formative che richiedono approcci adeguati per i quali è sempre più necessario operare attraverso il dialogo e la mediazione.

L'intervento del prof. Fiorin sulla certificazione di competenze è stato illuminante. Forse con troppa leggerezza si è affrontato in questi anni un tema così affascinante, ma delicato e controverso.

Il rischio, ancora una volta, di una certificazione non ben ponderata, è quello di trasformarsi in un atto. Al contrario, l'approccio didattico per competenze, come ben espresso dal prof. Fiorin, al di là delle implicazioni normative e organizzative, rappresenta una grande opportunità per rinnovare la didattica e per lavorare nella prospettiva della sua efficacia. Lavorare per competenze e valutarle significa posizionarci nel pensiero pedagogico più recente, quello che ha fatto tesoro delle acquisizioni precedenti e a partire da queste ha fatto una riflessione seria per aiutare insegnanti e dirigenti a sostenere il non

facile passaggio da una didattica guidata dalle discipline a una guidata dalle competenze.

Particolarmente interessante e di grande competenza, l'intervento breve ma intenso del

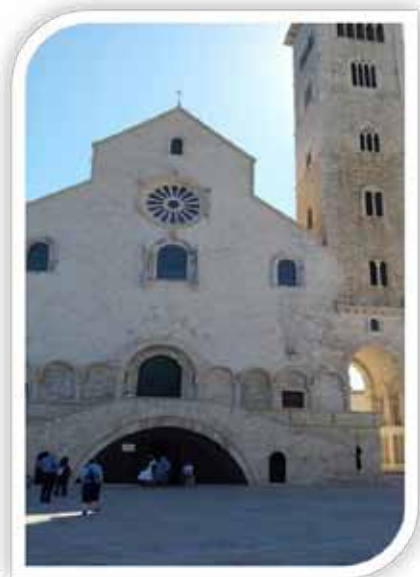
prof. Vicari del Bambin Gesù di Roma sui vecchi e nuovi disturbi che oggi i docenti si trovano a gestire in classe, completato poi dalla relazione della dott.ssa Menghini che ha focalizzato l'attenzione dei corsisti sull'approccio multimodale rispetto ad alcuni disturbi comportamentali.

I bambini e i ragazzi che entrano ogni giorno nelle nostre scuole e nelle nostre aule ci stanno mostrando in modo sempre più evidente la poca pertinenza della nostra didattica alle esigenze della loro vita e del loro apprendimento.

Percepiamo che, proprio per la tendenza dei nostri alunni a imparare ricercando ed esplorando, la consuetudine sempre più forte ad una

comunicazione multicodiale (che prevede l'uso simultaneo di molti modi per codificare non solo i messaggi ma anche per esprimere bisogni, desideri - testo, video, audio, ecc.), l'indole cooperativa e molte altre caratteristiche che sono prerogative distintive delle nuove generazioni non possono più convivere con un modo di fare scuola tramite lezioni frontali incentrate sull'autorità del testo e su nozioni da assimilare individualmente per "assorbimento" o attraverso la dinamica stimolo-risposta.

A tal proposito, la dott.ssa Ritorto ci ha condotti nella riflessione su una metodologia didattica innovativa, ossia il *flipped learning* o *capovolgimento dell'apprendimento* come possibile risposta a un desiderio di apprendere che va accompagnato e sorretto nell'impegno, nella motivazione, nella curiosità.



La gita a Trani, Altamura, Matera, alle Grotte di Castellana e a Polignano a Mare, proposta a tutti i corsisti, ha permesso di ammirare le bellezze della terra di Puglia e Lucania, di vivere bei momenti di convivialità e fraternità.

Ringrazio anche quest'anno dell'opportunità formativa che mi è stata data e che

mi permette di trasferire nella scuola dove svolgo il mio servizio di coordinamento, idee e riflessioni per trasformarle in azioni strategiche e in progetti finalizzati al miglioramento e all'innalzamento della qualità didattica ed organizzativa.

E' un appuntamento che auspico possa continuare ad essere proposto a docenti, coordinatori e a tutte le persone che desiderano formarsi per qualificare sempre di più il proprio servizio nella scuola.

Abbiamo bisogno di immaginare una scuola diversa, più pertinente e coerente alle esigenze della vita di oggi e dei nostri bambini, ragazzi, giovani. Ci sono sicuramente delle prospettive aperte, si stanno delineando degli snodi per un possibile cambiamento di mentalità, ci sono segni che preannunciano tendenze e opportunità. A noi l'impegno di cogliere questi segni e di tradurli a livello operativo con professionalità e competenza.

Sr. Marta Checchin
Coordinatrice didattica
Collegio Immacolata – Conegliano (TV)





AGIDAE
OPERA

AGIDAE
OPERA

*servizi
ad opera d'arte*

Perché "AGIDAE OPERA"

In un momento storico particolarmente difficile per la vita e l'attività degli istituti associati, l'Agidae si è scoperta destinataria di numerose e pressanti richieste di aiuto nel supporto organizzativo e gestionale finalizzato al recupero di maggiore efficienza, di indispensabili economie gestionali, di interpretazioni contrattuali uniformi, di assistenza operativa in situazioni di crisi, di accompagnamento qualificato e affidabile nella conduzione delle opere, ecc..

Nasce da qui l'idea di "Opera" come strumento dedicato al raggiungimento di questi obiettivi in una logica associativa e di comunione di intenti: religiosi al servizio di istituzioni religiose. Attraverso questo nuovo soggetto operativo l'Agidae si fa carico delle necessità e delle attese degli enti associati, condividendone le complessità e mettendo a disposizione competenze, organizzazione, forza aggregativa, in una mission esclusivamente mirata all'efficacia pastorale delle opere.

P. Francesco Ciccimarra



**COME
ADERIRE**



GRUPPO DI ACQUISTO

- In relazione ai prezzi convenzionati, si compila un modulo di manifestazione d'interesse e delega all'acquisto.
- In base al numero delle adesioni e delle relative quantità, le condizioni già convenzionate potranno essere ulteriormente migliorate.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Inviare una manifestazione d'interesse sui servizi specifici richiesti.
- Agidae Opera provvederà alla elaborazione di un'offerta parametrata in base alle dimensioni dell'Istituto e alla complessità dell'attività.

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Contattare Agidae Opera per formalizzare la manifestazione d'interesse e definire la modalità di erogazione del servizio più idonea per l'Ente/Istituto.
- Agidae Opera provvederà all'elaborazione di una specifica offerta il cui costo sarà parametrato al numero di dipendenti/buste paga effettivamente elaborate ogni mese.



AGIDAE OPERA S.R.L. A SOCIO UNICO

C.F./P.IVA 12658541003

Via V. Bellini, 10 - 00198 Roma

tel. 06 85457501 - fax 06 85457500

info@agidaeopera.it

www.agidaeopera.it

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

GIORNI	SEDI	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Lunedì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Martedì	AGIDAE – Bari Tel. 06/85457180	16.00 – 18.00	Sr. Mimma Scalera
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	09.30 – 12.00	Sr. Albina Bertone
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone

SEDI	PERSONE DISPONIBILI	TELEFONO	FAX	E-MAIL
Bari	Sr. Mimma Scalera	06/85457180 – 339/6225833	06/85457181	mscalera@agidae.it
Guastalla	Sr. Maria Annunciata Vai	0522/824293	0522/824293	mavai@agidae.it
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413	fchemel@agidae.it
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174	eb Brambilla@agidae.it
Padova	Sr. Daniela Gallo	338/4802854	049/850617	dgallo@agidae.it
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	06/80662610	dzordan@agidae.it
Torino	Dr. Giampaetro Pettenon	011/3990101	011/3990195	gpettenon@agidae.it

CONSULENZA IN AGIDAE	GIORNO	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Ettore Ferraro
Assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Janua Broker srl
Fiscale	Giovedì	14.30 – 17.30	Paolo Saraceno
Progetti formativi	Lunedì–Martedì–Giovedì	09.00 – 17.30	Martina Bacigalupi
	Mercoledì–Venerdì	09.00 – 14.00	
Legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Armando Montemarano

CERTIFICAZIONE DI QUALITA'

Martedì e Giovedì	10.00 – 16.00	Giorgio Capoccia – <i>Direttore AGIQUALITAS</i>
-------------------	---------------	---



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



Fondazione Agidae Labor
Via V. Bellini 10
00198 Roma
agidaelabor@agidaelabor.it
www.agidaelabor.it
Tel.: 06/85.457.201
Fax: 06/85.457.211



AGIQUALITAS:
il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agigualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agigualitas.it
www.agigualitas.it
Tel.: 06/85.457.301
Fax: 06/85.457.311



SGQ N. 085° A
Membro Degli Accordi di Mutuo
Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual
Recognition Agreements

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA