

CONSULENZA DEL LAVORO

MANUALE PRATICO

AA.VV.

Copyright © 2021 TeleConsul Editore
www.teleconsul.it

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

6.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

di Emiliana Maria Dal Bon

PREMESSA	6.1.
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	6.2.
LAVORO INTERMITTENTE O "A CHIAMATA"	6.3.
LAVORO ACCESSORIO	6.4.
APPRENDISTATO	6.5.
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	6.6.

6.1. PREMESSA

Tra le tipologie contrattuali, quella a tempo indeterminato, è considerata dal nostro ordinamento giuridico la **forma standard di rapporto di lavoro subordinato**.

Negli ultimi anni, tuttavia, si è assistito alla sempre maggiore proliferazione di forme contrattuali speciali che, se da un lato penalizzano la "stabilità" garantita dal tempo indeterminato, dall'altro forniscono una maggiore flessibilità sia al datore di lavoro che al dipendente.

In seguito all'introduzione del D.Lgs. n. 23/2015, tramite l'applicazione delle c.d. "tutele crescenti", il rapporto a tempo indeterminato ha perso parte della sua rigidità e stabilità in uscita, cioè al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, in seguito alle recenti pronunce della Corte costituzionale (n. 194/2018 e n. 150/2020), è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo il meccanismo di determinazione dell'indennità dovuta per determinate tipologie di licenziamenti sulla base del solo criterio dell'anzianità di servizio.

6.2. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La forma più classica e risalente di lavoro flessibile è quella della prestazione con orario lavorativo *part-time* (a tempo parziale), che si configura nei rapporti di lavoro che prevedono un orario di lavoro giornaliero o settimanale inferiore rispetto all'orario normale di lavoro a tempo pieno stabilito dalla legge o dal contratto collettivo di riferimento.

La disciplina del lavoro a tempo parziale è stata più volte modificata dal legislatore: l'ultimo intervento normativo risale al D.Lgs. n. 81/2015, che ha abrogato e sostituito la previgente disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 61/2000 (attuativo della Direttiva n. 97/81/CE).

La novità più importante della nuova regolamentazione consiste in una sostanziale inversione delle fonti normative. Se prima la legge individuava e regolava espressamente tre distinte tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto), l'attuale disciplina normativa si limita a precisare che ogni assunzione può avvenire a tempo pieno (art. 3, D.Lgs. n. 66/2003) o a tempo parziale (art. 4, D.Lgs. n. 81/2015).

6.2.1. Disciplina generale

Il lavoro a tempo parziale può essere previsto in qualsiasi contratto di lavoro subordinato, sia al momento dell'assunzione sia successivamente, quando il rapporto di lavoro si trasforma, tramite un accordo, da tempo pieno a tempo parziale.

Nella regolamentazione del lavoro a tempo parziale molti aspetti sono demandati alla contrattazione collettiva.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai soli fini della prova (forma scritta *ad probationem*). In esso devono essere indicate in modo puntuale:

- durata della prestazione lavorativa;
- collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

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

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti di un'impresa, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto. 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 (art. 9, D.Lgs. n. 81/2015).

6.2.2. Svolgimento del rapporto di lavoro

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, **il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere ai lavoratori *part-time***, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, **lo svolgimento di prestazioni supplementari**, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario *part-time* concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

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% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze la-

vorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito anche lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. Ciò si verifica quando viene superato l'orario normale di lavoro, solitamente pari a 40 ore settimanali o all'eventuale minore orario fissato dai contratti collettivi (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).

Le parti che stipulano un contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, attraverso clausole accessorie, una maggiore flessibilità nella definizione dell'orario di lavoro.

Il D.Lgs. n. 81/2015, compatibilmente con la scomparsa delle diverse tipologie di contratto a tempo parziale, ha eliminato la distinzione presente nella precedente normativa tra clausole elastiche e clausole flessibili, unendo le due casistiche sotto l'unica fattispecie delle **clausole elastiche**.

Prevedendo la clausola elastica all'interno del contratto, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o aumentarne la sua durata, rispetto a quanto previsto dal contratto di lavoro (art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Le clausole elastiche devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale o variare in aumento la durata della prestazione; devono inoltre precisare la misura massima dell'aumento, che in ogni caso non può superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Allorché poi, il datore di lavoro decida di azionare la clausola elastica, il lavoratore ha diritto a un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi (salvo un diverso termine concordato tra le parti o dalla contrattazione collettiva) e a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

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.

La norma stabilisce altresì che il lavoratore, una volta dato il suo consenso alle clausole elastiche, possa revocare detto consenso nei soli casi in cui:

- sia affetto da patologie oncologiche;
- il coniuge, i figli o i genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- assista una persona convivente disabile;
- conviva con un figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap;
- sia un lavoratore studente;
- sia affetto o un suo familiare diretto sia affetto da gravi patologie cronico-degenerative e ingratescenti.

Così come il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento, così anche 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.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (art. 8, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). Si tratta quindi di una trasformazione consensuale del rapporto di lavoro in quanto la legge non riconosce *ab origine* un diritto del lavoratore a tempo pieno di trasformare il proprio rapporto di lavoro in *part-time*, se non in specifiche situazioni.

NOTA BENE

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

- i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, che producano una ridotta capacità lavorativa (eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita) accertata da una commissione medica istituita presso l'unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
- le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati. Il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno (art. 24, D.Lgs. n. 80/2015);
- i lavoratori genitori, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Una mera priorità è invece riconosciuta alle richieste di trasformazione a tempo parziale avanzate da:

- lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- lavoratore o lavoratrice che debba assistere coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti;
- lavoratore o lavoratrice che debba assistere persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno a 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.

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, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

6.2.3. **Trattamento economico e normativo del lavoratore part-time**

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento (art. 7, D.Lgs. n. 81/2015).

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.

Si affermano così due principi fondamentali nella disciplina del rapporto a tempo parziale: il **principio di non discriminazione** e il **principio di proporzionalità**.

NOTA BENE

Legge di Bilancio 2021 – art. 1, comma 350

Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020), il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione.

I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021.

6.2.4. Sanzioni

La **mancanza della forma scritta** non determina automaticamente la nullità del contratto di lavoro, ma solo una limitazione sul piano probatorio. In mancanza di forma scritta, se il datore non riesce a dimostrare diversamente il regime a tempo parziale, può essere dichiarata, su domanda del prestatore di lavoro, la sussistenza di un rapporto a tempo pieno. La trasformazione del rapporto a tempo pieno decorre dalla data della pronuncia giudiziale. Per il periodo antecedente la sentenza del giudice, il lavoratore ha diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

Qualora **manchi o sia carente la puntuale indicazione della durata** della prestazione lavorativa, il lavoratore può rivolgersi al giudice chiedendo che sia dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno. Qualora, invece, il contratto di lavoro ometta di precisare la sola collocazione temporale dell'orario, il lavoratore non ha diritto alla conversione del rapporto di lavoro, ma può chiedere esclusivamente che il giudice determini 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 (art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

In entrambi i casi, il lavoratore ha diritto, per il periodo antecedente la pronuncia del giudice, in aggiunta alla retribuzione dovuta per la prestazione resa secondo l'orario definitivamente accertato, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

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.

6.3. LAVORO INTERMITTENTE O "A CHIAMATA"

Il contratto di lavoro intermittente è disciplinato dagli artt. 13 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.

Trattasi di un contratto, a tempo determinato o indeterminato, 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**, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

6.3.1. Disciplina generale

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e consta dei seguenti elementi:

- durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipulazione;
- luogo, modalità e relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

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.

Sotto il profilo oggettivo, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secon-

do le esigenze individuate dai contratti collettivi. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (R.D. n. 2657/1923).

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 25° anno);
- soggetti con più di 55 anni di età.

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 massimo di 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di 3 anni solari**.

In caso di superamento del predetto periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

NOTA BENE

Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015, è **vietato il ricorso al lavoro intermittente**:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che interessino 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 interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- 3) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi secondo la legge.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 18, D.Lgs. n. 81/2015).

6.3.2. Svolgimento del rapporto

Le tipologie di lavoro intermittente sono due:

- **con obbligo di risposta alla chiamata** e, in cambio di tale obbligo, il lavoratore - oltre alla retribuzione commisurata alle ore di lavoro effettivamente svolte - riceve l'indennità di disponibilità per i periodi di inattività durante i

quali ha comunque garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate;

- **senza obbligo di risposta alla chiamata** e, quindi, il lavoratore non percepisce l'indennità di disponibilità nei periodi di inattività.

Nei periodi di effettiva occupazione, in entrambe le tipologie sopra illustrate, il lavoratore è titolare di tutti i diritti spettanti agli altri lavoratori subordinati e, pertanto, è destinatario anche dell'eventuale integrazione salariale richiesta dal datore, se ha risposto alla chiamata prima del verificarsi dell'evento sospensivo o riduttivo dell'attività lavorativa. Il lavoratore intermittente non deve infatti 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 (art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015). 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.

Al contrario, se l'evento sospensivo si verifica quando il lavoratore non è ancora stato chiamato e, quindi, quando non sta lavorando, non ha diritto all'integrazione salariale perché non esiste una retribuzione persa da integrare. Alla stessa conclusione si deve giungere anche quando il lavoratore, come avviene nel caso di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, riceve l'indennità di disponibilità che, non avendo natura retributiva, non risulta integrabile.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica (art. 15, D.Lgs. n. 81/2015). Qualora il datore ometta la comunicazione preventiva in esame, si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui sia stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida.

6.3.3. Indennità di disponibilità

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 (art. 16, D.Lgs. n. 81/2015).

L'indennità di disponibilità:

- è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo;
- è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

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 sopra, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

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.

6.4. LAVORO ACCESSORIO

Il lavoro accessorio, disciplinato dagli artt. 48-50 del D.Lgs. n. 81/2015, è stato oggetto di numerose modifiche nel corso del tempo.

A tal proposito, il D.L. n. 25/2017, convertito con Legge n. 49/2017, ha definitivamente abrogato gli articoli sopra richiamati. I buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del D.L. n. 25/2017 sono stati infatti utilizzabili fino al 31 dicembre 2017. **Ad oggi, quindi, non si può più parlare né tecnicamente né giuridicamente di lavoro accessorio.** Tuttavia, una disciplina equivalente si rintraccia nelle c.d. **prestazioni occasionali** di cui all'art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017, convertito con Legge n. 96/2017.

Di seguito le caratteristiche dell'ormai abrogata disciplina del lavoro accessorio.

6.4.1. Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione

Per prestazioni di lavoro accessorio, non più esistente, si intendevano le attività lavorative che non davano 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, le attività lavorative potevano essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Si è fatto ricorso al lavoro accessorio per le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 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.

Prestazioni di lavoro accessorio potevano 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 annualmente, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Era vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Il lavoro accessorio **rappresentava**, quindi, **una prestazione di lavoro occasionale** che aveva come contropartita una determinata forma di pagamento.

6.4.2. Disciplina del rapporto

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistavano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più **carte di buoni orari** (c.d. *voucher*), numerati progressivamente e datati. I committenti non imprenditori o professionisti potevano acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate (art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

I committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrevano a prestazioni di lavoro accessorio erano tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, luogo, giorno e ora di inizio e di fine della prestazione. I committenti imprenditori agricoli erano tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità appena richiamate, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un ar-

co temporale non superiore a 3 giorni. La sanzione applicabile in caso di mancata comunicazione andava da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui era stata omessa. Non si applicava la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Il prestatore di lavoro accessorio percepiva il proprio compenso dal concessionario, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso era esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incideva sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

In linea generale, il concessionario provvedeva al pagamento delle spettanze, effettuando altresì il versamento per conto del prestatore di lavoro accessorio dei contributi previdenziali alla Gestione separata INPS, in misura pari al 13% del valore nominale del buono e dei contributi assicurativi INAIL, in misura pari al 7% del valore nominale del buono. Il voucher garantiva infatti una copertura pensionistica e assicurativa contro malattia e infortuni sul lavoro a favore del prestatore. A livello pensionistico, per il lavoratore non si trattava in realtà di un grande vantaggio, considerato che l'ammontare dei contributi versato con i *voucher* era molto basso e non garantiva il raggiungimento della pensione minima, se non integrato con altri trattamenti pensionistici anche volontari.

Infine, il concessionario tratteneva un importo a titolo di rimborso spese.

6.5. APPRENDISTATO

6.5.1. Definizione e natura giuridica

L'istituto dell'apprendistato rientra tra i c.d. contratti a **natura mista** dal momento che, a fianco del consueto rapporto sinallagmatico prestazione lavorativa-retribuzione, si aggiunge un ulteriore elemento: la forte **componente formativa**.

Nell'apprendistato, infatti, da un lato, il tempo dedicato alla frequenza di specifici corsi di formazione durante il lavoro costituisce parte della prestazione lavorativa e, dall'altro, il lavoro stesso costituisce per il prestatore occasione di acquisizione e implementazione di competenze professionali e di specializzazione tecnica (c.d. formazione *on the job*).

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (art. 41, D.Lgs. n. 81/2015).

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti **tipologie**:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. **apprendistato di I livello**);
- apprendistato professionalizzante (c.d. **apprendistato di II livello**);
- apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. **apprendistato di III livello**).

L'apprendistato di I e III livello integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro.

6.5.2. Breve excursus normativo

La disciplina di questa tipologia contrattuale è stata più volte modificata dal legislatore, fino ad arrivare all'adozione del Testo Unico sull'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011), successivamente modificato e aggiornato dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) e dal D.L. n. 34/2014 (c.d. Decreto Poletti).

Questo complesso impianto normativo è stato recepito dal D.Lgs. 81/2015 (artt. da 41 a 47) al fine di unificare e semplificare la normativa precedentemente emanata.

Apprendistato di I livello

L'apprendistato di I livello è strutturato in modo da **coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative** (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015).

I titoli che possono essere conseguiti con l'apprendistato di I livello, nonché di III livello, si riferiscono al "Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali", nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

È da segnalare che 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 di I livello è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

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

altresì prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, limitatamente allo svolgimento di attività stagionali.

Questa tipologia contrattuale può essere utilizzata in **tutti i settori di attività** ed è rivolta all'assunzione di giovani con un'età compresa **tra 15 e 25 anni**.

La **durata** del contratto è determinata in base alla qualifica o al diploma da conseguire e non può, in ogni caso, essere superiore a 3 o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Nei seguenti casi, l'apprendistato di I livello può essere **prorogato** di un ulteriore anno:

- una volta che il giovane **abbia concluso positivamente** il percorso formativo e si sia qualificato e diplomato, ai fini del consolidamento e dell'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;
- qualora, al termine dei percorsi di formazione, 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.

Per quanto riguarda la **procedura di attivazione**, il datore di lavoro che intende stipulare un 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.

Questo tipo di apprendistato, successivamente al conseguimento dei titoli sopra indicati, può essere trasformato in **apprendistato professionalizzante**, in modo che il giovane possa conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015.

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la **formazione esterna all'azienda** è impartita direttamente dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e la sua durata non può eccedere:

- il **60%** dell'orario ordinamentale per il secondo anno;

- il **50%** dell'orario ordinamentale per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi della formazione, resta inteso che:

- per le ore di formazione svolte dall'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Apprendistato di II livello

L'apprendistato di II livello può essere utilizzato per l'assunzione di giovani in **tutti i settori di attività**, pubblici o privati, ai fini del conseguimento di una **qualificazione professionale ai fini contrattuali**.

In particolare, le diverse tipologie di qualificazione professionale da conseguire - che devono essere espressamente determinate dalle parti nel contratto - vengono individuate sulla base dei profili o delle qualificazioni professionali stabiliti 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.

Il *range* di età nel quale questa tipologia di apprendistato risulta stipulabile è **tra i 18** (17 se il giovane è in possesso di una qualifica professionale) **e i 29 anni compresi** (art. 44, D.Lgs. n. 81/2015).

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato di II livello, il D.Lgs. n. 81/2015 prevede un'ampia delega alla contrattazione collettiva.

Agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è infatti demandata la regolamentazione di:

- **durata e modalità di erogazione della formazione** per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire ai fini contrattuali;
- **durata minima del periodo di apprendistato**, che non può essere superiore a 3 anni oppure 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La formazione professionalizzante deve essere svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, con integrazione, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, da parte dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata

all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a **120 ore** per la durata del triennio.

Trattandosi, nel caso dell'offerta formativa pubblica, di materie di carattere trasversale mirate a rafforzare le *soft skills* dell'apprendista, la durata del monte ore può essere ridotta nel caso in cui il giovane abbia compiuto ore di formazione in vigenza di un precedente contratto di apprendistato professionalizzante.

È la Regione che provvede a comunicare al datore di lavoro, entro **45 giorni** dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le **modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica**, inviando un'informativa completa sui corsi organizzati, con indicazione delle sedi e del calendario.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, compreso il settore del cinema e dell'audiovisivo, 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.

Con riferimento ai percettori dell'**indennità di disoccupazione NASpl**, allo scopo di favorirne la qualificazione o riqualificazione professionale, l'assunzione con apprendistato professionalizzante comporta l'applicazione di alcune **deroghe** alla disciplina generale:

- non si applicano i normali limiti di età;
- non si applica la libertà di recesso dal contratto al termine del periodo di apprendistato, bensì si applicano le disposizioni vigenti in materia di licenziamento individuale;
- non si applica l'estensione dei benefici contributivi a carico del datore di lavoro per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di III livello

L'**apprendistato di alta formazione e ricerca** può essere utilizzato per l'assunzione in **tutti i settori di attività**, pubblici o privati, di giovani con un'età compresa **tra i 18 e i 29 anni**, purché in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015).

Possono essere assunti con apprendistato di alta formazione e ricerca i giovani che intendono conseguire:

- titolo di studio universitario o di alta formazione (dottorato di ricerca compreso);
- specializzazione tecnica superiore;

- praticantato per l'accesso agli ordini professionali.

Per quanto invece attiene alle **attività formative**, il datore di lavoro deve sottoscrivere un **protocollo** con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, con specifica indicazione della durata e delle modalità della **formazione a carico del datore di lavoro**.

Il suddetto protocollo stabilisce anche il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente in ragione della formazione che verrà effettuata sotto responsabilità del datore di lavoro e del numero di ore di formazione che verranno svolte in azienda.

La **formazione esterna all'azienda**, che non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale, viene svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore.

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi:

- per le ore di formazione svolte nell'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% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Costituzione del rapporto di apprendistato

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in **forma scritta** ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il **piano formativo individuale (PFI)** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali (art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Nell'apprendistato duale il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il contratto di apprendistato ha una durata minima **non inferiore a 6 mesi** o più, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato.

Come già detto, **in tutte le fattispecie di apprendistato, la funzione formativa è fondamentale**. Ai fini della verifica e della corretta applicazione di suddetta funzione, la normativa prevede che il datore di lavoro debba garantire la presenza in azienda di un **tutor o referente aziendale**.

La regolamentazione degli aspetti formativi, fatti salvi i criteri stabiliti dalla legge, è rimessa alla legislazione regionale e alla contrattazione collettiva, nel rispetto degli *standard* formativi definiti in via generale con il D.M. 10 dicembre 2015.

La formazione erogata deve essere registrata nel **fascicolo elettronico del lavoratore**, a carico:

- del datore di lavoro, nell'apprendistato professionalizzante;
- dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nell'apprendistato duale.

6.5.3. Disciplina comune

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad **accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali** di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti **principi generali**:

- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare l'apprendista fino a 2 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, possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- presenza di un tutor o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti tramite fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione esterna e interna all'impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni;
- possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Inoltre, il legislatore ha previsto l'applicazione a favore degli apprendisti delle norme sulla **previdenza e assistenza sociale obbligatoria** e in particolare delle seguenti tutele:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare;
- assicurazione sociale per l'impiego.

Sono destinatari dei trattamenti di **integrazione salariale** i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (art. 2, D.Lgs. n. 148/2015).

Gli apprendisti che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale. Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

Alla ripresa dell'attività lavorativa, a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Al fine di agevolare l'occupazione giovanile, la normativa prevede alcuni **incentivi** per i datori di lavoro che intendano assumere con contratto di apprendistato.

In via generale, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. A decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta anche la contribuzione aggiuntiva dell'1,31% per l'ASpl, poi NASpl, a cui va aggiunto il contributo dello 0,30% destinato alla formazione. La contribuzione a carico degli apprendisti è, invece, pari al 5,84%.

Il beneficio contributivo si mantiene per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Il regime contributivo sopra descritto spetta anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avvenga anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto. In tal caso, i 12 mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto.

Il legislatore ha previsto ulteriori riduzioni per i **datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9**. In tali casi, l'aliquota complessiva a carico dei datori di lavoro è pari a:

- 1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (+1,61%);
- 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (+1,61%);
- 10% per i periodi contributivi maturati nel terzo anno di contratto (+1,61%).

Un particolare sgravio contributivo, pari al 100% della contribuzione dovuta dai datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, è previsto per un periodo massimo di 36 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato di *Under 30* che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato di I o III livello, oppure attività di alternanza scuola-lavoro. Per poter accedere a tale beneficio occorre che l'assunzione avvenga entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio da parte degli studenti.

Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) **è escluso dalla base di calcolo dell'IRAP**.

6.5.4. Computo degli apprendisti

Salvo diversa previsione di legge o di contratto collettivo, ai sensi dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, 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.

Contingentamento

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 i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori a 10 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 3, può assumere apprendisti in numero **non superiore a 3**.

Tali disposizioni non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della Legge n. 443/1985.

Limiti per le aziende artigiane

Unica eccezione ai limiti numerici sopra esposti è prevista per le imprese artigiane, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della Legge n. 443/1985. Queste ultime prevedono limiti diversi a seconda della tipologia dell'impresa:

- **impresa che non lavora in serie:** sono consentiti massimo 9 apprendisti per le aziende che occupano fino a 18 addetti, elevabili a 13 per le aziende che occupano fino a 22 addetti;
- **impresa che lavora in serie ma con lavorazione non del tutto automatizzata:** sono consentiti massimo 5 apprendisti per le aziende che occupano fino a 9 addetti, elevabili a 8 per le aziende che occupano fino a 12 addetti;
- **impresa nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura:** sono consentiti massimo 16 apprendisti per le aziende che occupano fino a 32 addetti, elevabili a 24 per le aziende che occupano fino a 40 addetti;
- **costruzioni edili:** sono consentiti massimo 5 apprendisti per le aziende che occupano fino a 10 addetti, elevabili a 9 per le aziende che occupano fino a 14 addetti.

Nel settore artigiano, gli apprendisti in forza incidono sul numero complessivo degli addetti ai fini della qualificazione dell'impresa come artigiana.

Stabilizzazione

Esclusivamente **per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione a tempo indeterminato di almeno il 20% dei rapporti di apprendistato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Restano esclusi da tale 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.

6. Tipologie contrattuali

È fatta salva 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 sopra indicati.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sopra indicati sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

6.5.5. Estinzione del rapporto di lavoro

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

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Diversamente, se al termine del periodo di apprendistato nessuna delle due parti recede, il **rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (viene meno la funzione formativa).

Resta inteso che durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

NOTA BENE

Le disposizioni in materia di contratto a tutele crescenti si applicano anche nei casi di conversione, *post* 7 marzo 2015, di contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato.

Nell'apprendistato di I livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il **mancato raggiungimento degli obiettivi formativi** come attestato dall'istituzione formativa.

6.5.6. Aspetti sanzionatori

In caso di **inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, tale da impedire la realizzazione delle finalità del contratto**, il datore 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%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione (art. 47, D.Lgs. n. 81/2015).

Nel caso in cui il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali rilevi un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, questo adotta un provvedimento di disposizione in cui viene assegnato un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

La violazione di principi generali quali l'obbligo di forma scritta del contratto e del relativo piano formativo individuale, il divieto di retribuzione a cottimo, l'obbligo di un tutor aziendale e così via, comporta l'applicazione di sanzioni amministrative.

6.6. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

6.6.1. Premessa e breve *excursus* normativo

Fermo restando che, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, una tipologia di contratto di lavoro subordinato molto utilizzata è il contratto di lavoro a tempo determinato, nel quale è prevista una durata predeterminata attraverso l'indicazione di un termine, allo scadere del quale, in assenza di proroga dello stesso, il contratto si risolve ed il rapporto tra le parti si estingue automaticamente.

In ciò si caratterizza principalmente la differenza tra questa categoria contrattuale e il contratto a tempo indeterminato: la volontà delle parti, in quest'ultimo caso, opera qualora si voglia far cessare anticipatamente il rapporto, mentre nel contratto a tempo determinato può intervenire per prolungare lo stesso che, diversamente, cesserà a scadenza.

Tale forma contrattuale - oggi disciplinata dagli artt. 19 ss. del citato D.Lgs. n. 81/2015, così come modificato D.L. n. 87/2018 (convertito dalla Legge n. 96/2018) - è stata oggetto nel tempo di numerosi interventi normativi.

NOTA BENE

La primissima previsione legislativa relativa al contratto a tempo determinato era contenuta nel Codice civile, all'art. 2097 rubricato "Durata del contratto di lavoro". Questa disposizione normativa non prevedeva particolari regole da osservare: non indicava limiti di tempo né di causa al suo utilizzo e nemmeno richiedeva come obbligatoria la forma scritta per l'apposizione del termine.

Dopo 20 anni dall'entrata in vigore del Codice civile è intervenuta la L. n. 230/1962 ad abrogare l'art. 2097 sopra citato e a prevedere una diversa, e maggiormente articolata, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. In primo luogo, la L. n. 230/1962 ha previsto un elenco tassativo (cd. lista chiusa) di ipotesi in cui era ammessa la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, al di fuori delle quali il contratto stesso era ritenuto illegittimo: il primo esempio di causali. Nel testo di legge del 1962, poi, è stato inserito l'obbligo di forma scritta per l'apposizione del termine, a meno che la durata del rapporto di lavoro fosse inferiore a 12 giorni lavorativi. Nessun limite, invece, veniva previsto alla durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato che poteva essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale. La proroga doveva essere giustificata da esigenze contingibili ed imprevedibili e doveva riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato inizialmente stipulato. Il mancato rispetto del termine inizialmente posto o delle regole sulla proroga comportava che il contratto fosse considerato a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore.

Nel 1999 sul tema del contratto a tempo determinato interviene il Legislatore europeo, attraverso la Direttiva 1999/70/CE.

Quest'ultima, oltre ad enunciare il principio di non discriminazione a tutela dei prestatori a tempo determinato, ha richiesto agli Stati di introdurre una o più misure relative a:

- ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei contratti a termine (note come causali);
- durata massima totale dei contratti a termine successivi;
- numero dei rinnovi dei suddetti contratti.

L'attuazione della Direttiva comunitaria sopracitata si è avuta in Italia con il D.lgs. n. 368/2001; quest'ultimo, abrogando la L. n. 230/1962, ha previsto – tra le altre cose – come condizione per la legittimità delle assunzioni a termine la sussistenza di una causa giustificatrice di carattere generale (cd. causalone). In particolare, era sufficiente una qualsiasi ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferita all'ordinaria attività del datore di lavoro. È evidente come, a fronte di una causale così omnicomprensiva e generica, le applicazioni siano state le più disparate. La giurisprudenza e la dottrina, a tal proposito, si sono interrogate più volte sull'esatto significato del "causalone" e sul suo campo di applicazione senza trovare un'univoca risposta.

Dopo l'intervento della Legge Fornero (L. n. 92/2012), che ha introdotto una prima ipotesi di acausalità consentendo di stipulare un contratto a termine privo di causale purché si trattasse del primo rapporto tra le parti e avesse durata massima pari a 12 mesi, il Decreto Poletti (D.L. n. 34/2014) ha consacrato e generalizzato l'acausalità dei rapporti a termine, con l'effetto di liberalizzare totalmente le assunzioni a tempo determinato.

In questi termini, di acausalità, il contratto a tempo determinato è poi entrato all'interno del D.Lgs. n. 81/2015.

L'attuale disciplina, in seguito alle modifiche apportate dal Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018), prevede nuovamente la **necessità di inserire la c.d. causale** qualora il **rapporto abbia una durata superiore a 12 mesi**. In particolare, si configurano diverse situazioni (art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015):

- **durata del contratto non eccedente i 12 mesi**, comprensivi di proroghe (ma non di rinnovi): il contratto a termine può essere acausale;
- **durata del contratto eccedente i 12 mesi**: il contratto a termine deve essere necessariamente causale;
- **rinnovo di un precedente rapporto tra le medesime parti**: indipendentemente dalla durata complessiva del rapporto di lavoro, il rinnovo deve essere causale.

6.6.2. Instaurazione del rapporto di lavoro

Il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, deve essere stipulato in **forma scritta** (art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015). In mancanza di forma scritta, l'apposizione del termine è priva di effetto e l'assunzione si deve intendere a tempo indeterminato. Una copia del contratto di lavoro a termine deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Nonostante la durata limitata del rapporto a termine, è possibile inserire nel contratto il **patto di prova**, ai sensi dell'art. 2096 c.c., come previsto per il rapporto a tempo indeterminato.

Qualora il periodo di prova previsto dalla contrattazione collettiva superi la durata del rapporto a termine non è prevista una regola a livello legislativo che imponga un proporzionamento. Tuttavia, quest'ultima talvolta è indicata dai contratti collettivi.

Il lavoratore a tempo determinato, dopo la fine del periodo di prova, non può essere licenziato prima dello scadere del termine se non per giusta causa ex art. 2119 c.c.

6.6.3. Durata massima

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, 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 **24 mesi**. (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

NOTA BENE

La prosecuzione di fatto del rapporto oltre la scadenza del termine

Unicamente per consentire di ultimare le attività lavorative in corso, l'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015, consente **brevi prosecuzioni** del rapporto oltre la scadenza:

- fino a 30 giorni per i contratti di durata inferiore ai 6 mesi;
- fino a 50 giorni per i contratti di durata uguale o superiore ai 6 mesi.

Dopo tale ulteriore prolungamento il rapporto di lavoro deve interrompersi, in caso contrario lo stesso si deve ritenere a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Il datore di lavoro che intende avvalersi del prolungamento del rapporto lavorativo per i periodi sopra indicati deve corrispondere al lavoratore una **maggiorazione della retribuzione** per ogni giorno di continuazione del rapporto (pari al 20% fino al decimo giorno di lavoro successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore).

Al limite massimo di durata di 24 mesi sono previste tuttavia alcune **eccezioni**:

- è concessa alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere regole diverse in deroga alla normativa;
- è prevista la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine, c.d. assistito, della durata massima di 12 mesi presso l'ITL competente per territorio (art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).

In caso di superamento del limite dei 24 mesi, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato dalla data di tale superamento (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). Qualora, poi, il contratto c.d. assistito non venga stipulato davanti all'ITL o una volta stipulato secondo la procedura continui oltre la scadenza del termine fissato o comunque

oltre i 12 mesi massimi consentiti, la sanzione prevista è la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, dalla data di stipula del contratto stesso.

6.6.4. Causali

Come sopra evidenziato, in alcune circostanze è necessario fare ricorso alle c.d. causali. In tali occasioni, al fine di considerare legittimo il contratto a termine, è essenziale non solo la specifica, precisa e puntuale indicazione delle ragioni che giustificano il ricorso al tempo determinato, ma anche l'effettiva e diretta utilizzazione del lavoratore nell'ambito e nelle attività indicate ai fini dell'assunzione.

La giurisprudenza ha più volte precisato che spetta al datore di lavoro specificare le causali in apposito atto scritto al fine di assicurare trasparenza e veridicità alle medesime, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto. Ciò significa che non ci si può limitare al solo richiamo alle espressioni previste dalla legge, bensì le causali previste dal Decreto Dignità vanno dettagliate come segue:

- **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività** (art. 19, comma 1, lett. a, periodo I). Con "ordinaria attività" si intende l'attività normalmente svolta in azienda, comprensiva sia dell'attività tipica che delle attività accessorie (se svolte ordinariamente). L'esigenza di disporre di un lavoratore in più deve avere una durata limitata nel tempo, essere non stabile o definitiva. Infine, l'esigenza deve poggiare su situazioni concrete e non personali. Occorre quindi specificare oggettivamente la realizzazione di un'attività lavorativa non abitudinaria dell'azienda, di tipo estemporaneo e non stabile, riferendosi anche alle mansioni affidate al lavoratore, che devono essere diverse rispetto a quelle dei lavoratori già presenti in azienda e che effettuano attività di routine;
- **esigenze di sostituzione di altri lavoratori** (art. 19, comma 1, lett. a, periodo II); occorre indicare il nominativo della persona da sostituire e il motivo della sua assenza. Il termine viene a coincidere sostanzialmente con la data di cessazione della ragione che ha determinato l'assunzione a tempo determinato (per esempio, il ritorno della lavoratrice dal congedo di maternità). Non è necessario che il lavoratore assunto vada a ricoprire esattamente la stessa posizione del lavoratore sostituito, sempre che vi sia una correlazione, di tipo causale, tra l'attività dei due prestatori;

- **esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'ordinaria attività** (art. 19, comma 1, lett. b). Per ricorrere a tale causale, occorre non solo un aumento improvviso, ossia non programmabile, dell'attività, ma anche significativo al punto tale da non poter essere affrontato con il personale già in forza. Non si può ricorrere a tale ipotesi qualora l'aumento improvviso dell'attività ordinaria sia causato dall'entrata di una nuova commessa programmata da tempo o ancora qualora sia causato dal periodo dei saldi, le cui date si sanno con largo anticipo e sono programmabili.

NOTA BENE

- Per le attività stagionali i contratti a termine possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza di causali (art. 1, D.L. n. 87/2018).
- Nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, le causali si applicano esclusivamente all'utilizzatore (art. 2, comma 1-ter, D.L. n. 87/2018).

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle causali, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi (art. 19, comma 1-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

6.6.5. Limiti quantitativi

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite del 20% si computa sul numero dei lavoratori in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

I contratti collettivi, anche aziendali, possono prevedere un limite diverso da quello del 20%.

Sono esenti dal limite del 20% sopra indicato, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste dai contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- da imprese *start-up* innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero, per il più limitato periodo per le società già costituite;

- per lo svolgimento delle attività stagionali;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Inoltre, fermo restando il limite del 20% per i soli contratti a termine, la somma dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a termine in essere presso uno stesso utilizzatore non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione (art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore possono prevedere un limite diverso.

In caso di superamento dei limiti quantitativi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per ciascun lavoratore a tempo determinato in più si applica una sanzione amministrativa (art. 23, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015):

- pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se riguarda un lavoratore;
- pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se riguarda più di un lavoratore.

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 (art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015).

6.6.6. Criteri di computo

Salvo che sia diversamente disposto, ai fini del **computo** legale dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (art. 27, D.Lgs. n. 81/2015).

6.6.7. Divieti

È fatto **divieto di assunzione** con contratto a tempo determinato nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- unità produttive in cui si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi**, riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il

contratto a termine, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

- unità produttive nelle quali è operante una **sospensione del lavoro** o una riduzione dell'orario di lavoro (*i.e.* azienda che ha fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni) riguardante lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- datori di lavoro che **non abbiano effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti sopraindicati, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato *ex tunc* (art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

6.6.8. Proroga e rinnovo del contratto a termine

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 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti (art. 21, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015). La **proroga** consiste nella continuazione del contratto in corso e pertanto interviene prima della scadenza dello stesso e ha ad oggetto le medesime attività.

In caso di superamento del numero massimo di proroghe, il contratto viene trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (art. 21, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Il **rinnovo**, invece, consiste in un nuovo e distinto contratto di lavoro con il quale - alla scadenza del primo contratto - il lavoratore viene riassunto.

Per la riassunzione, il legislatore prevede determinati **intervalli di tempo** che il datore di lavoro deve rispettare (*c.d. stop & go*) tra un contratto e il successivo:

- 10 giorni dalla data di scadenza, per i contratti con durata inferiore ai 6 mesi;
- 20 giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata superiore ai 6 mesi.

Indipendentemente dalla durata complessiva del rapporto di lavoro **il rinnovo deve essere causale**, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Ciò significa che, a prescindere dalla durata degli intervalli e del rapporto di lavoro che si intende rinnovare, il datore di lavoro è obbligato a inserire nel contratto rinnovato una ragione giustificatrice.

Al fine di indirizzare i datori di lavoro verso l'utilizzo di forme contrattuali stabili, è stato previsto dal Decreto Dignità l'aumento dello 0,50% per il contributo addizionale a carico del datore di lavoro, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione (art. 3, comma 2, D.L. n. 87/2018). Il contributo addizionale in linea generale è pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ma non è dovuto a titolo esemplificativo in caso di assunzione a tempo determinato di lavoratori in sostituzione di lavoratori assenti o in caso di assunzioni di lavoratori stagionali.

L'incremento dello 0,50% non è fisso: al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,40% va incrementata dello 0,50%. In tal modo, viene determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,50% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo deve essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base determinatosi per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.

ESEMPIO

- 1° rinnovo: $1,40\% + 0,50\% = 1,90\%$
2° rinnovo: $1,90\% + 0,50\% = 2,40\%$
3° rinnovo: $2,40\% + 0,50\% = 2,90\%$ e così via.

NOTA BENE

Emergenza Covid-19: gli interventi normativi in materia di contratto a termine

Il Legislatore, per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19, parallelamente alla revisione e al potenziamento degli ordinari ammortizzatori sociali, è intervenuto anche sulla disciplina del rapporto a tempo determinato, tentando di attenuarne la rigidità.

Prima di focalizzare l'attenzione sulle misure previste in materia di rapporti a termine dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma 279, Legge n. 178/2020), riepiloghiamo brevemente di seguito quali sono stati i passaggi salienti a partire da maggio 2020.

In primis, l'obiettivo del Legislatore è stato quello di attenuare la rigorosa necessità di apporre una causale, pur lasciando inalterato il rispetto della soglia di 24 mesi complessivi. Pertanto, con il c.d. Decreto Rilancio (art. 93, D.L. n. 34/2020) il Legislatore ha introdotto la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle causali.

La data del 30 agosto 2020 ha rappresentato non tanto la data ultima entro la quale poter stipulare le proroghe o i rinnovi “semplificati” di cui sopra, quanto piuttosto il termine potenzialmente applicabile a proroghe o rinnovi.

Successivamente, la Legge n. 77/2020, di conversione del D.L. n. 34/2020, ha previsto che il termine del periodo formativo degli apprendistati di I e III livello e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, fosse prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell’attività formativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da Covid-19.

Il D.L. n. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, oltre ad abolire la proroga “automatica” di cui sopra e ferma restando la durata massima dei 24 mesi a tempo determinato, ha riscritto completamente l’art. 93, co. 1, del Decreto Rilancio:

- eliminando il limite del 23 febbraio 2020;
- ampliando il termine entro cui poter stipulare le proroghe o i rinnovi: il 31 dicembre 2020 è diventato infatti il termine ultimo entro cui poterle stipulare;
- introducendo il limite di durata massima di 12 mesi apportionabile alla proroga/rinnovo.

Infine, il Legislatore con la Legge di Bilancio 2021 ha **prorogato fino al 31 marzo 2021 il termine entro il quale i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati** – per un periodo massimo di 12 mesi ed entro il limite dei 24 mesi – anche in assenza delle causali.

ATTENZIONE: la deroga all’obbligo della causale può avvenire per **1 sola volta, indipendentemente dalla tipologia scelta: rinnovo o proroga**. Detto calcolo va effettuato dalla data di vigenza del D.L. n. 104/2020 e cioè dal 15 agosto 2020.

6.6.9.

Treatmento economico e normativo: principio di non discriminazione e principio di proporzionalità

L’art. 25 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede il **principio di non discriminazione** a favore del lavoratore assunto con contratto a tempo determinato rispetto ai lavoratori impiegati nella stessa azienda con contratto a tempo indeterminato.

La norma circoscrive tale principio al trattamento economico e normativo in atto per i lavoratori a tempo indeterminato che siano **comparabili**, specificando che si tratta di quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri della contrattazione collettiva. In applicazione dunque del predetto principio, al lavoratore a termine spetta il medesimo trattamento economico e normativo in atto nell’impresa per i rapporti a tempo indeterminato.

La norma in esame prevede un ulteriore principio, il c.d. **principio di proporzionalità**, in base al quale il trattamento dovrà essere riproporzionato al periodo

lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato (classici esempi potrebbero essere le gratifiche annuali che, per definizione, potrebbero richiedere un impegno duraturo nel tempo che un contratto a tempo determinato di pochi mesi non può assicurare).

In caso di inosservanza del principio di parità di trattamento e del principio di proporzionalità, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria, da un minimo di euro 25,82 a un massimo di euro 154,94. Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da un minimo di euro 154,94 ad un massimo di euro 1.032,91.

6.6.10. Formazione

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 (art. 26, D.Lgs. n. 81/2015).

6.6.11. Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 e salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore a tempo determinato ha **diritto di precedenza** nelle eventuali assunzioni a tempo indeterminato che l'azienda dovesse fare, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- durata complessiva del rapporto lavorativo, in forza di uno o più contratti a termine, superiore a **6 mesi**;
- assunzione a tempo indeterminato effettuata **entro i successivi 12 mesi** dalla fine del rapporto lavorativo a termine;
- **medesime mansioni** svolte dal lavoratore nel corso dei precedenti rapporti a termine.

Il **congedo di maternità** usufruito dalle lavoratrici 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 sopra richiamato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i succes-

sivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

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.

L'azienda ha il dovere di richiamare **espressamente** il diritto di precedenza nel contratto di assunzione a tempo determinato; sarà poi onere del lavoratore esercitare tale diritto manifestando **per iscritto** la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (3 mesi, nel caso dei lavoratori stagionali). Il diritto di precedenza **si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto**.

6.6.12. Estinzione del rapporto

Alla **data di scadenza** convenuta nel contratto a termine, lo stesso si risolve senza necessità di una specifica manifestazione di volontà delle parti a riguardo (salvo proroga o prosecuzione di fatto dello stesso).

La cessazione del rapporto di lavoro a termine **anticipatamente** rispetto alla scadenza originariamente pattuita, è ammessa solo nei seguenti casi:

- cessazione per comune volontà delle parti (c.d. **risoluzione consensuale**);
- recesso unilaterale in presenza di una causa che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro (**recesso per giusta causa**, ai sensi dell'art. 2119 c.c.).

6.6.13. Decadenze e tutele

Ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2015, l'**impugnazione del contratto** a tempo determinato deve avvenire con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore (ex art. 6, Legge n. 604/1966), **entro 180 giorni** dalla cessazione del singolo contratto.

Trova applicazione anche il termine previsto dal comma 2 dell'art. 6, Legge n. 604/1966: successivi 180 giorni utili per ricorrere all'Autorità giudiziaria o per esperire il tentativo di conciliazione o arbitrato che, se rifiutato o infruttuoso, determina l'obbligo di adire il giudice nei successivi 60 giorni.

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 (comprensiva dunque anche delle conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la sentenza con la quale il giudice ha ricostituito il rapporto di lavoro) 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.

La norma poi specifica che, 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 della predetta indennità è ridotto alla metà.

6.6.14. Esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dall'applicazione delle norme sul contratto a termine previste dal D.Lgs. n. 81/2015, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- rapporti di lavoro tra i datori dell'agricoltura e operai a tempo determinato;
- richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- contratti di lavoro a tempo determinato con dirigenti (non possono avere una durata superiore a 5 anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'art. 2118 c.c. una volta trascorso un triennio);
- rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- contratti a tempo determinato con il personale accademico.

Le disposizioni introdotte dal Decreto Dignità in materia di contratto a termine non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche amministrazioni.