

F.A.Q. Webinar 30.06.2021

Dr. Roberto CAMERA

Il rapporto di lavoro post-pandemia. L'importanza della flessibilità

	Domanda	Risposta
1	È ancora possibile stipulare contratti co.co.co o co.co.co a Progetto? Nello specifico, con persona che percepisce la pensione di anzianità.	Certo, secondo le prescrizioni previste dal legislatore: articolo 409 c.p.c. e articoli 2, 52 e 54 del D.L.vo n. 81/2015
2	La possibilità di prorogare fino al 31/12/2021 i contratti a tempo determinato senza causale e senza stop & go riguarda tutti i contratti o quelli stipulati da aziende che usufruiscono di cig?	L'articolo 93, del Decreto Legge n. 34/2020, si applica anche qualora non si stia fruendo di un ammortizzatore sociale.
3	Considerazioni in merito al blocco dei licenziamenti nel settore edile con riferimento alla fine fase lavorativa nel cantiere.	Ad oggi non è presente un blocco dei licenziamenti qualora non si usino ammortizzatori sociali, così come predisposti dal DL 73/2021 e dal DL 99/2021.
4	Applicazione delle assunzioni stagionali nel settore Commercio e Pubblici esercizi nelle regioni (Abruzzo) considerate turistiche per	Ritengo che l'applicazione sia border line.

	superare le difficoltà legate alle causali legali introdotte con il D.L. n. 87/2018.	
5	In questo periodo di incertezza per la pandemia, possiamo assumere i dipendenti con contratto intermittente anche se lavorano a tempo pieno (40 ore)? Quali rischi può incorrere l'azienda in un eventuale accertamento o vertenza con il dipendente?	L'importante è che non vi sia una esatta coincidenza tra la «durata del contratto» e la «durata della prestazione».
6	In questo periodo di incertezza per la pandemia, possiamo assumere i dipendenti con contratto intermittente anche se lavorano a tempo pieno (40 ore)? Quali rischi può incorrere l'azienda in un eventuale accertamento o vertenza con il dipendente?	Idem alla precedente
7	Nel caso di cambio mansione per un lavoratore da (ri)-assumere nella stessa Società a T.Det. chiedo: a) si tratta di riassunzione per Rinnovo del contratto a termine oppure b) di una assunzione ex novo con la nuova mansione e quindi è come se si trattasse di prima assunzione a T.det	Ritengo che si tratti di un rinnovo, in quanto è presente un precedente contratto a termine, per quanto riferito a mansioni diverse.

	per la stessa Società?	
8	Nei contratti part-time, quando il lavoratore non lavora tutti i giorni (es. lu-me-ve) sempre a 4 ore trattasi di Pt Verticale? e nel caso 4+4+4+8 niente il venerdì è Pt misto ?	<p>Queste le casistiche:</p> <p>Se l'orario è uguale tutti i giorni la settimana, si tratta di part-time orizzontale;</p> <p>Se l'orario è a tempo pieno ma per solo alcuni giorni la settimana, ovvero alcune settimane al mese, o alcuni mesi durante l'anno, si tratta di part-time verticale;</p> <p>Se il precedente punto è effettuato ad orario ridotto, ci troviamo di fronte al part-time misto.</p>
9	Lavoratrice assunta dal 12/06/2020 al 07/08/2021 per sostituzione maternità totale 14 mesi A scadenza del contratto, la ditta la tiene può fare un Nuovo contratto tempo DETERMINATO DL.368(di 10 mesi per arrivare al massimo di 24) anche se ha già passato i 12 mesi??? se sì, va fatto lo STOP and GO di 20 giorni tra un contratto e l'altro??? utilizzo art. 93 Sostegni?	Sì. Non va fatto lo stop&go, in quanto è operativa l'agevolazione prevista dall'art. 93.

	<p>ma questo va in contrasto con parere ITL secondo cui art. 93 previsto solo per chi non utilizza ammortizzatori? Il Decreto Sostegni ha ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 il termine finale di applicazione della disciplina derogatoria.</p>	
10	<p>La disciplina del contratto di lavoro intermittente è contenuta negli articoli da 13 a 18 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81; quella del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato negli articoli da 19 a 29 del medesimo decreto. Dal momento che nessuna delle due discipline è richiamata dall'altra, si può affermare che nel caso del contratto di lavoro a chiamata non debba essere rispettato il numero massimo di 4 proroghe, il cd. stop & go, la durata massima di 24 mesi per un solo rapporto o per la somma di più contratti, e così via. Poiché la norma sul contratto intermittente nulla dispone quanto alle proroghe, per evitare rischi inutili, è bene procedere a un rinnovo, ossia alla stipula di un nuovo contratto di lavoro intermittente o è fattibile la proroga? se sì, soggiace a qualche limite?</p>	<p>Sì. Le regole del contratto a tempo determinato non si applicano al contratto intermittente a termine.</p>

11	Le proroghe concesse rimarranno sempre 4, aldilà di quella in più che è stata concessa durante il periodo lungo di lockdown tra 2020 e 2021?	La proroga agevolata effettuata dal 23 marzo è una sola e non verrà computata nel calcolo delle quattro previste dalla normativa ordinaria.
12	Chi ha la Naspi ancora attiva, può avere un periodo di lavoro con rapporto occasionale?	Sì, ma deve dichiarare all'Inps il rapporto ed il relativo compenso.
13	Per quanto concerne il contratto a termine, la deroga prevista a seguito emergenza epidemiologica, ha consentito il superamento dei 12 mesi senza causale e senza stop and go, anche senza l'osservazione dell'art 19 d.lgs. 148/2015 fino al 31/12/2020 Si chiede se detta deroga è possibile anche nel 2021 anche per quelle aziende che non hanno fatto ricorso agli ammortizzatori, oppure se la deroga dei contratti a termine è consentita solo per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività.	L'agevolazione riguarda anche le aziende che non hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali.
14	Buongiorno, ritiene possibile l'instaurazione di un rapporto occasionale (art. 2222 Cod.Civ.) o anche una co.co.co. relativamente ad un committente SCUOLA DI LINGUE che debba organizzare un corso presso un'impresa cliente rivolto ai dipendenti di quest'ultima. Durerebbe solo un breve periodo e probabilmente anche sotto i 5.000 Euro. Il rapporto di lavoro autonomo sarebbe	Ritengo di sì se nella scuola di lingue non vi siano dipendenti con quella professionalità.

	tra la scuola di lingue e la docente/formatrice. Il luogo della prestazione presso il cliente impresa che ha richiesto il servizio formativo. O ritiene invece ineluttabile l'instaurazione di un rapporto dipendente?	
15	Se un lavoratore assunto dalla sua azienda interinale a termine, viene utilizzato con somministrazione da un'azienda X, la stessa azienda X entro i 24 mesi, può assumere direttamente lo stesso lavoratore a termine senza causale, richiamando la deroga covid prevista dalla legge di bilancio 2021?	Sì, in quanto viene considerato un “rinnovo”, così come indicato dal Ministero del Lavoro, nella circolare n. 17/2018.
16	Il contratto intermittente a tempo determinato non può mai essere classificato come stagionale, giusto? Anche se stipulato per far fronte a punte stagionali nei pubblici esercizi o addirittura da azienda di stagione. Questo perché per esplicita previsione normativa non si rendono applicabili le norme sul contratto a termine: mi conferma?	Sì, al contratto intermittente non si applicano le regole/limiti previsti per i contratti a tempo determinato. ciò in quanto la disciplina del contratto intermittente è stabilita dalla contrattazione collettiva ovvero definita dalle regole previste dagli artt. 13 e ss. del decreto legislativo 81/2015.
17	Il contratto intermittente a tempo determinato può essere prorogato infinite volte in quanto non si rendono applicabili le norme sul contratto a termine: mi conferma?	Sì, glielo confermo. non si applicano le regole individuate per i contratti a tempo determinato “ordinario”

	Il contributo addizionale Naspi 0,50% sui rinnovi non è previsto per la stessa ragione di cui sopra (non esistono rinnovi ma solo assunzioni ex novo): mi conferma?	
18	La mia azienda facente parte del contratto CCNL INDUSTRIA LEGNO E ARREDAMENTO può assumere operai con contratto intermittente?	Sì, se utilizza il parametro soggettivo: età del lavoratore.
19	Contratti a tempo determinato prorogati nel 2020 (con durata complessiva fino a 24 mesi e scadenza nel 2021): in caso di sospensione molto lunga dell'attività per dpcm, è possibile prorogare il contratto di pari durata al periodo di sospensione?	Ritengo che debba sempre rispettare la durata massima prevista dal Ccnl o, in caso negativo, dalla legge.
20	Per un lavoratore appartenente al settore dei pubblici esercizi, alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale e determinato acausale della durata di 12 mesi, è possibile procedere con una nuova assunzione con contratto di lavoro intermittente? In caso di risposta affermativa, è preferibile la forma a tempo determinato o indeterminato con indennità di disponibilità?	Sì. E' indifferente se a termine o a tempo indeterminato. Dipende dalle parti.
21	Con riferimento alle deroghe al Decreto Dignità previste dai vari decreti emanati per far fronte all'emergenza sanitaria, ad oggi è errato prorogare un contratto di lavoro a tempo determinato alla	Qualora ancora in cassa integrazione, può essere prevista la proroga soltanto se si tratta di un ammortizzatore Covid.

	scadenza dei 12 mesi posto che il lavoratore sia ancora in cassa integrazione o è preferibile procedere con la cessazione del rapporto di lavoro e la conseguente richiesta di Naspi in presenza dei necessari requisiti?	
22	Con il contatto di apprendistato, quali agevolazioni si possono cumulare?	Tutte quelle esplicitamente previste dalle varie normative che hanno previsto agevolazioni.
23	Per la CIG Covid, sino a quando non è previsto il contributo aziendale?	Per quanto riguarda la CIGO, sino al termine del 2021.
24	Si chiede conferma se la deroga dei contratti a termine a seguito emergenza epidemiologica, per il 2021 è possibile solo a seguito di sospensioni e riduzioni dell'attività lavorativa (vedasi messaggio del maggio 2021 INL). Nel 2020 se non erro non vi era obbligo del rispetto dell'art 19 DLGS 148/2015	Anche nel caso in cui non si sia utilizzato l'ammortizzatore sociale.
25	Con riferimento ai contratti a termine e alla deroga sulla durata massima del termine, si chiede se la possibilità a "sforare" i 12 mesi a causale sia concessa solo alle imprese che stiano utilizzando gli ammortizzatori sociali.	L'articolo 93, del Decreto Legge n. 34/2020, si applica, dal 23 marzo 2021, anche qualora non si stia fruendo di un ammortizzatore sociale.

26	<p>Sempre per i contratti a termine, faccio un primo contratto normale a tempo determinato di mesi 10. OK Poi con la proroga del DL104 faccio un'altra proroga a-causale di mesi 5.OK Ora mi scade. E' possibile fare un'altra proroga sempre a-causale di mesi 3 ad esempio ai sensi del DL41, oppure visto che ho già sfiorato i 12 mesi non posso? la deroga vale solo se sei stata entro i 12 mesi iniziali?</p>	<p>L'agevolazione prevista dall'articolo 93, del Decreto Legge n. 34/2020, si applica, per una sola volta, dal 23 marzo 2021.</p>
27	<p>Per le micro imprese è possibile introdurre una regolamentazione per il lavoro intermittente? In caso di risposta affermativa, quale sindacato deve essere coinvolto</p>	<p>Sì, è possibile sottoscrivendo un accordo aziendale con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, facenti parte delle OOSS maggiormente rappresentative in ambito nazionale.</p>
28	<p>Se stipulo il primo contratto a tempo determinato (in assoluto) oggi 30/06/2021 con scadenza 31/10 p.v., il 31/10 p.v. potrò prorogarlo sino al 30/06/2023 ?</p>	<p>Sì, ma con una causale.</p>
29	<p>Domanda su contratto a termine: se la Proroga successiva al 23/3/2021 avviene entro i primi 12 mesi che non necessità di causale, posso dopo effettuare ulteriore proroga</p>	<p>No.</p>

	sfruttando la agevolazione della acausalita prevista dal decreto sostegni?	
30	Se rinnovo senza causale per un mese un contratto che era stato già in essere per 2 mesi, posso successivamente prorogarlo in maniera acausale per il fatto che complessivamente rimane sotto i 12 mesi?	No, l'agevolazione si può applicare una volta sola.
31	È possibile prorogare il tempo determinato cambiando la mansione del dipendente pur restando nell'ambito di mansioni rientranti nello stesso livello o categoria?	Ritengo di sì.
32	L'agevolazione del contratto a termine, si può applicare anche ad aziende che NON hanno MAI utilizzato la cassa integrazione?	Sì.
33	Se il ccnl prevede 24 mesi durata massima, io posso applicare la durata come acausale? non devo prendere in riferimento sempre i 12 mesi?	Per il contratto acausale va preso in considerazione quanto stabilito dal comma 1bis, dell'art. 19: fino a 12 mesi.
34	Una dipendente part-time a tempo indeterminato può avere contemporaneamente un CoCoCo con altra ditta? Per un progetto ben stabilito per un anno?	Certo, non vedo preclusioni.

35	Uno studio medico vorrebbe usufruire delle prestazioni di un'infermiera professionista peraltro in pensione, in maniera sporadica. Avrei suggerito, da qui al 31/12/2021, di fare una prestazione di lavoro autonomo occasionale, proprio per tutte le caratteristiche da Lei appena elencate. Qualora la prestazione dovesse poi proseguire nel 2022, allora proporrei un rapporto di lavoro dipendente. Secondo Lei può essere corretto?	Ritengo che sia il caso di fare lettere di incarico per le singole prestazioni, al fine di evitare che venga considerata una prestazione continuativa e non occasionale.
36	Come si gestisce il passaggio dal 2021 al 2022 per le assunzioni a tempo indeterminato e missione a td? Le missioni che ricadano dopo il 31.12.2021 si conteggiano ai fini dei 24 mesi, a prescindere dal fatto che sono nate nel 2021. Per quelle nate nel 2022 vanno di default. E' cosi?	Sì. Dal computo del massimale vengono esclusi i periodi di missione fatti nel 2021 con lavoratori assunti, dall'agenzia per il lavoro, a tempo indeterminato.
37	L'Agevolazione è consentita nel caso non si ricorra a nessun ammortizzatore sociale ? Se non esistono sospensioni di lavoro ne a zero ore ne ad orario ridotto.	Sì, anche se l'azienda non fruisce di integrazioni salariali.
38	Se ho effettuato 3 proroghe ordinarie con durata complessiva di 12 mesi, la quarta proroga posso effettuarla di ulteriori 12 mesi SENZA causale in quanto rientra nella durata massima dei 24 mesi. È corretto?	E' corretto.

39	è possibile considerare la prestazione discontinua con lavoro intermittente in caso di lavoro a tempo parziale con un orario non definibile in quanto molto variabile...appunto a chiamata? anche se per tutti i giorni?	Non viene imposto alcun obbligo contrattuale in merito all'orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nessuna specifica è, altresì, prevista per regolare l'alternanza dei periodi lavorati con i periodi di inattività o disponibilità.
40	Stop and go sono obbligatori anche nel caso di rinnovo tempo determinato sostituzione maternità?	Sì, tranne se non vi sia una previsione diversa da parte del Ccnl applicato dall'azienda.
41	Il tempo determinato per sostituzione maternità è soggetto a tutte le regole del contratto a tempo determinato, pur avendo una causa particolare non preventivabile?	Sì, vengono applicate le medesime regole, come, ad esempio, la "vacanza" tra due contratti a termine.
42	Buonasera, dipendente assunta a TD il 22/02/2021, scadenza 30/06/2021. Posso fare una sola proroga fino a 12 mesi da oggi?	Sì, si applica l'agevolazione dell'acausalità.
43	è possibile attivare una collaborazione autonoma occasionale in una scuola materna privata per un'assistente all'autonomia di un bambino disabile?	Se la prestazione è effettivamente occasionale, ritengo di sì, stante la professionalità della collaboratrice.
44	Posso prorogare un contratto a termine di un lavoratore sospeso per cassa covid e continuare con la sospensione sempre per cassa covid dello stesso lavoratore?	Ritengo di sì.

49	<p>Una ditta ha assunto una lavoratrice in sostituzione maternità, il periodo di maternità termina il 7/8/21, la ditta vuole mantenere la lavoratrice.</p> <p>Tale lavoratrice è stata assunta il 12/06/2020 al 7/8/2021 sostituzione maternità totale 14 mesi.</p> <p>A scadenza la ditta può fare un determinato di 10 mesi x arrivare ai 24? DL 368 no stop and go</p>	Ritengo di sì, con una proroga acausale.
50	<p>Ho capito bene nel contratto di rioccupazione l'età del lavoratore deve essere inferiore a 29 anni?</p>	No, non sussiste un limite di età.
51	<p>In un commento rilevato su una rivista ipsoa e ad un webinar sempre dello stesso autore, si dice che il contratto non può essere part time. La norma non lo prevede. A mio avviso può essere part time. Si concorda?</p>	Sono d'accordo con Lei.
52	<p>Le agevolazioni per i contratti a tempo determinato (rinnovo o proroga) sono utilizzabili soltanto dalle aziende che hanno usufruito di ammortizzatori sociali per emergenza covid, oppure anche per quelle che non ne hanno mai fatto uso?</p>	No, anche da quelle che non fruiscono dell'ammortizzatore.

53	È ancora possibile stipulare contratti co.co.co o co.co.co a Progetto? Nello specifico, con persona che percepisce la pensione di anzianità.	Certo, secondo le prescrizioni previste dal legislatore: articolo 409 c.p.c. e articoli 2, 52 e 54 del D.L.vo n. 81/2015
54	La possibilità di prorogare fino al 31/12/2021 i contratti a tempo determinato senza causale e senza stop & go riguarda tutti i contratti o quelli stipulati da aziende che usufruiscono di cig?	L'articolo 93, del Decreto Legge n. 34/2020, si applica anche qualora non si stia fruendo di un ammortizzatore sociale.
55	Considerazioni in merito al blocco dei licenziamenti nel settore edile con riferimento alla fine fase lavorativa nel cantiere.	Ad oggi non è presente un blocco dei licenziamenti qualora non si usino ammortizzatori sociali, così come predisposti dal DL 73/2021 e dal DL 99/2021.
56	Applicazione delle assunzioni stagionali nel settore Commercio e Pubblici esercizi nelle regioni (Abruzzo) considerate turistiche per superare le difficoltà legate alle causali legali introdotte con il D.L. n. 87/2018.	Ritengo che l'applicazione sia borderline.
57	In questo periodo di incertezza per la pandemia, possiamo assumere i dipendenti con contratto intermittente anche se lavorano a tempo pieno (40 ore)? Quali rischi può incorrere l'azienda in un eventuale accertamento o vertenza con il dipendente?	L'importante è che non vi sia una esatta coincidenza tra la «durata del contratto» e la «durata della prestazione».