

IL RAPPORTO DI LAVORO POST-PANDEMIA E L'IMPORTANZA DELLA FLESSIBILITÀ

Quale contratto scegliere e quali regole applicare



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

di Roberto Camera

- Contratto a **tempo determinato** e **somministrazione a termine** – le agevolazioni per il 2021
- Contratto **intermittente** – l'accordo aziendale per la sua completa applicazione
- **Lavoro autonomo occasionale** – quando e come gestire un lavoratore occasionale

Contratto a tempo determinato

1^ agevolazione

NO CAUSALE OBBLIGATORIA

Non applicazione di alcuni limiti previsti dall'articolo 21, del TU sui contratti di lavoro, in caso di **rinnovo o proroga**.

articolo 93 Decreto Legge n. 34/2020

- 1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in **deroga all'art. 21** del D.L.vo n. 81/2015 e **fino al 31 dicembre 2021**, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile **rinnovare o prorogare** per un periodo **massimo di 12 mesi** e per **una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a **tempo determinato**, anche **in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19**, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015.*
- 2. Le disposizioni di cui al comma 1 hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto [23 marzo 2021] e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.*

Contratto a tempo determinato

Agevolazioni

- **Rinnovo o proroga** a TD, anche in somministrazione, **senza l'obbligo di indicare una causale**;
- **Proroga**: non dovrà essere computata nel massimale delle 4
- **Rinnovo**: no «*Stop & go*»

Periodo di applicazione della normativa agevolata

- **dal 23 marzo al 31 dicembre 2021**

Durata

- durata **massima del rinnovo o della proroga** «agevolata»: **12 mesi**
- **durata massima complessiva** tra tutti i rapporti di lavoro a termine con il lavoratore: **24 mesi**

Limiti

- **Il contratto agevolato** (proroga o rinnovo), **decorrente dal 23 marzo**, potrà essere solo **uno**
 - rinnovi o proroghe fatte in virtù della precedente disposizione non si contano
- L'agevolazione **non vale per il primo rapporto** di lavoro a termine
- **Contratto assistito**: non rientra nell'agevolazione e come tale dovrà essere motivato

Covid-19 – Le agevolazioni per i contratti a termine

Tipologia	Causale	
	Sì	No
1° Contratto a tempo determinato	Durata superiore ai 12 mesi	Durata massima di 12 mesi
Rinnovo (secondo o successivo contratto a termine con quel determinato lavoratore)	<ul style="list-style-type: none"> - Se, dal 23 marzo 2021, le parti hanno proceduto ad un rinnovo o proroga agevolata - Se il rinnovo ha una durata superiore ai 12 mesi - Se la durata complessiva, tra tutti i contratti a termine intercorsi con il lavoratore, supera i 24 mesi 	Se, dal 23 marzo 2021, le parti non hanno proceduto ad un rinnovo o proroga agevolata ed il rinnovo non ha una durata superiore ai 12 mesi
Proroga (continuazione del contratto stipulato tra le parti oltre la data inizialmente fissata come scadenza del rapporto di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> - Se, dal 23 marzo 2021, le parti hanno proceduto ad un rinnovo o proroga agevolata - Se la proroga ha una durata superiore ai 12 mesi - Se la durata complessiva, tra tutti i contratti a termine intercorsi con il lavoratore, supera i 24 mesi 	Se, dal 23 marzo 2021, le parti hanno proceduto ad un rinnovo o proroga agevolata e la proroga non ha una durata superiore ai 12 mesi
Rinnovo «assistito»	Il rinnovo effettuato presso l'Ispettorato del lavoro, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015 (cd. contratto "assistito").	

Contratto a tempo determinato

2^a agevolazione

NO DIVIETO RAPPORTI A TERMINE DURANTE LA CIG

AmMESSO il rinnovo e la proroga di un rapporto a termine durante la fruizione di un ammortizzatore Covid

art. 19-bis Decreto legge 18/2020 (cd. decreto cura Italia)

1. Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del D.L.vo n. 81/2015, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

art. 20 - Divieti Decreto legislativo 81/2015 (cd. TU contratti di lavoro)

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

Contratto a tempo determinato

Agevolazione

possibile **rinnovare e prorogare**, durante la fruizione degli ammortizzatori Covid

- riguarda anche i contratti a termine stipulati da agenzie di **somministrazione**
- per **rinnovo** si considera qualsiasi contratto a termine che abbia un precedente rapporto a TD o in somministrazione
- l'utilizzo di **ammortizzatori non Covid** fa venir meno l'agevolazione
- è prevista anche la sospensione dall'obbligo dello «*stop & go*»

Periodo di applicazione della normativa agevolata

Sino a quando si potranno utilizzare gli ammortizzatori Covid

Somministrazione a tempo determinato

3^a agevolazione

SOMMINISTRAZIONE E DURATA MASSIMA

Fino al 31 dicembre 2021 i periodi di somministrazione a termine non vengono computati nel massimale di durata dei contratti a termine qualora il lavoratore sia stato assunto a Tempo indeterminato dall’Agenzia di Somministrazione.

art. 31 Decreto Legislativo 81/2015

*.... Nel caso in cui il **contratto di somministrazione** tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore **sia a tempo determinato** l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non **continuativi**, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. **La disposizione** di cui al periodo precedente **ha efficacia fino al 31 dicembre 2021**.*

Caratteristiche

- ▶ **Normativa di riferimento:** articolo 31, Decreto Legislativo 81/2015
- ▶ **Assunzione da parte dell'Agenzia per il Lavoro:** a tempo indeterminato
- ▶ **Missione:** a tempo determinato
 - il rinnovo potrà essere avviato anche dal giorno successivo al termine del precedente rapporto
- ▶ **Durata della missione:** il periodo di missione non si computa nella durata massima dei rapporti a termine
- ▶ **Validità:** la norma è efficace sino al 31 dicembre 2021
- ▶ **Necessità:** comunicazione, da parte dell'Agenzia per il Lavoro, del tipo di contratto stipulato con il lavoratore

Covid-19 – Le agevolazioni per i contratti a termine

Tipo di rapporto di lavoro (tra Agenzia per il lavoro e lavoratore)	Tipo di somministrazione (tra Azienda utilizzatrice e lavoratore)	Computo del periodo nel limite di durata massima dei rapporti a termine
Tempo indeterminato	a tempo indeterminato	No
Tempo indeterminato	a tempo determinato	Sì tranne le missioni in essere alla data del 15 agosto 2020 e per le missioni che si svolgeranno sino al 31 dicembre 2021
Tempo determinato	a tempo indeterminato Non è possibile	----
Tempo determinato	a tempo determinato	Sì



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: LE REGOLE ORDINARIE



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Durata massima

articolo 19, comma 2

Causale

articolo 19, comma 1

Stop & Go

articolo 21, comma 2

Proroghe

articolo 21, comma 2

Limite percentuale

articolo 23, comma 1

Diritto di Precedenza

articolo 24

Contribuzione maggiorata 1,4%

art. 2, co 28, L.92/2012

Contribuzione addizionale 0,5%

art. 2, co 28, L.92/2012

Prosecuzione di fatto

articolo 22, comma 1

Divieti

articolo 20, comma 1

Comunicazione alle RSU/RSA

articolo 23, comma 5

Comunicazione ai lavoratori a termine

articolo 19, comma 5

Gestione dei controlli - contratti a termine

LAVORATORE	MANSIONI	DIRETTO o SOMMINISTRATO	PERIODO			CAUSALE			PROROGHE	PROSECUZIONE DI FATTO	STAGIONALE	STOP & GO	LIMITE %	DIRITTO DI PRECEDENZA	NUMERO RINNOVI	CONTRIBUZIONE	
			DATA INIZIO	DATA FINE	DURATA	attività non ordinarie	attività ordinarie	sostituzione indicare la persona sostituita								MAGGIORATA	ADDIZIONALE

TOTALI

RESIDUI

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE: LE REGOLE ORDINARIE



FORM-APP

FORMAZIONE IN AZIENDA

Durata massima

articolo 19, comma 2

Causale

articolo 19, comma 1

Limite percentuale

articolo 31

**Contribuzione
maggiorata 1,4%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Contribuzione
addizionale 0,5%**

art. 2, co 28, L.92/2012

Divieti

articolo 32, comma 1

**Comunicazione alle
RSU/RSA**

articolo 36, comma 3

**Comunicazione
posti vacanti**

articolo 31, comma 5

CONTRATTO INTERMITTENTE: LE REGOLE



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

CARATTERISTICHE

Il **presupposto**, per avviare un rapporto intermittente, è **Oggettivo** o **Soggettivo**:

Oggettivo

a) **Contratto Collettivo** (di qualsiasi livello, anche aziendale)

- se il Ccnl **vieta** espressamente l'utilizzo del contratto intermittente, gli ispettori applicano la sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato (ML nota 18194/2016)

b) **Decreto** del Ministro del lavoro

- si applica **in caso di mancata previsione del contratto collettivo**
- sino all'emanazione del D.M., resta in vigore il **Regio Decreto n. 2657/1923** (ML interpello n. 10/2016)

Soggettivo

Il contratto 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 di età
- con **più di 55 anni**
 - anche pensionati

CARATTERISTICHE

- Deve essere un rapporto di lavoro svolto con **prestazioni discontinue**
- La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa per **periodo di durata significativa**
- La discontinuità si evidenzia attraverso intervalli tra una prestazione ed un'altra, in modo tale che **non vi sia una esatta coincidenza tra la «durata del contratto» e la «durata della prestazione»**
- Il **massimale di chiamate** non può superare, **nell'arco di 3 anni solari**, il massimale di **400 giornate di effettivo lavoro**
 - sono **esclusi** i settori del **turismo**, dei **pubblici esercizi** e dello **spettacolo**
 - **libera autonomia contrattuale nel concordare l'orario** di lavoro e la **collocazione temporale** della prestazione (sempre nel rispetto delle regole sull'orario di lavoro e sui riposi)
 - non può essere attivato durante i periodi di divieto (articolo 14, D.L.vo n. 81/2015)
- Qualora a termine, non si applicano le norme previste per l'ordinario contratto a tempo determinato

CARATTERISTICHE

Vanno effettuate le seguenti **Comunicazioni**

- al **Centro per l'Impiego**, per l'avvio del contratto
- al **Lavoratore**, per richiedere la prestazione lavorativa
 - secondo quanto previsto dal contratto collettivo o dal contratto individuale
- al **Ministero del Lavoro**, per evidenziare la chiamata
 - prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni
- Alle **Rappresentanze sindacali** (RSA/RSU), per informare sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente
 - con cadenza annuale (o quanto previsto dal contratto collettivo)

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE: LE REGOLE ORDINARIE

SELF-EMPLOYED

Articolo 2222 codice civile

«Quando una persona si obbliga a **compiere** verso un corrispettivo un'**opera** o un **servizio**, con **lavoro prevalentemente proprio** e **senza vincolo di subordinazione** nei confronti del committente, ...»

CARATTERISTICHE

- Mancanza di qualsiasi vincolo di subordinazione**
 - art. 2222 c.c.: lavoro svolto «*senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*»;
- Mancanza di qualsiasi azione di coordinamento con il committente**
- Totale autonomia organizzativa**
 - decisione sui tempi e modi di esecuzione del lavoro
 - nessun potere direttivo e organizzativo in capo al committente
 - assunzione di un'obbligazione di risultato
- Professionalità medio/alta del collaboratore**
- Mancanza di inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale**
- Occasionalità della prestazione**
 - l'incarico affidato deve essere unico o, comunque, deve risultare obiettivamente saltuario
- Può essere svolto da qualsiasi soggetto**, anche se già impiegato in altro rapporto lavorativo
- Non sono previste limitazioni di compenso**
- Non necessita di comunicazioni** né preventive e né successive alla sua cessazione.

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE: LE REGOLE



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Contratto di Rioccupazione

articolo 41 del decreto legge n. 73/2021

CARATTERISTICHE

- **Periodo:** dal 1° luglio al 31 ottobre 2021
- **Datori di lavoro:** privati
 - esclusi settore agricolo e lavoro domestico
- **Tipologia contrattuale:** subordinato a tempo indeterminato
 - no contratti a tempo indeterminato intermittente
- **Durata dell'agevolazione:** 6 mesi
- **Agevolazione:** esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro
 - nel limite di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile
 - sono esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL
 - resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche



CARATTERISTICHE

- **Lavoratori:** **Disoccupati** (soggetti che hanno avuto già precedenti rapporti di lavoro)
 - che abbiano offerto la propria disponibilità (**DID**) ad essere inseriti nel mondo del lavoro (art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015)
 - no inoccupati
- **Requisiti**
 - va creato un **progetto individuale di inserimento**, della durata di sei mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo.
 - l'erogazione della agevolazione è subordinata al rispetto dei **principi generali di fruizione degli incentivi**, previsti dall'articolo 31, del decreto legislativo n. 150/2015.
 - il datore di lavoro **non deve aver proceduto, nei 6 mesi precedenti** l'assunzione agevolata, a **licenziamenti individuali per GMO** o a **licenziamenti collettivi**, nella **medesima unità produttiva**.
 - l'esonero dal versamento dei contributi è **cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai primi sei mesi, con gli altri esoneri contributivi** previsti dalla legislazione vigente.
 - la piena efficacia del beneficio è subordinata all'**autorizzazione della Commissione europea**

Contratto di Rioccupazione

articolo 41 del decreto legge n. 73/2021

CARATTERISTICHE

➤ **Revoca dell'agevolazione e recupero del beneficio già fruito**

- risoluzione durante o al termine del periodo agevolato (6 mesi) comporta la revoca dell'esonero
- licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore "ricollocato", effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione.
- nessun problema nel caso in cui sia il lavoratore agevolato a dare le dimissioni.