

# XV Master

4° modulo

## Orario di lavoro e flessibilità

a cura di  
Luca Caratti  
Consulente del Lavoro

*Napoli, 13 Novembre 2018*



# ART. 36 COSTITUZIONE

*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla **quantità e qualità** del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.*

*La **durata massima della giornata lavorativa** è stabilita dalla legge.*

*Il lavoratore ha **diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite**, e non può rinunziarvi.*



# D.LGS. N. 66, 8 APRILE 2003



# D.LGS. N. 66/2003

- **Art. 3:** i contratti collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore (alle 40h) e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.



Di qualsiasi livello!

# TEMPO "TUTA": CASS. N. 7738/18

nel rapporto di lavoro subordinato, anche alla luce della giurisprudenza comunitaria in tema di orario di lavoro (direttiva n. 2003/88/CE), il tempo necessario a indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro.

"l'eterodeterminazione del tempo e del luogo ove indossare la divisa o gli indumenti necessari per la prestazione lavorativa, che fa rientrare il tempo necessario per la vestizione e svestizione nell'ambito del tempo di lavoro, può derivare **dall'esplicita disciplina d'impresa, o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti da indossare** o dalla specifica funzione che essi devono assolvere nello svolgimento della prestazione".



# D.LGS. N. 66/2003

- **Art. 4:** i contratti collettivi stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (la durata media non può superare le 48h medie per ogni periodo di sette giorni);
- **Art. 4 c. 4:** i contratti collettivi di lavoro possono **in ogni caso** elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro specificate negli stessi contratti collettivi.

# D.LGS. N. 66/2003: LAVORO STRAORDINARIO

- **Art. 5 c.2:** fermo restando i limiti di cui art. 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione dello straordinario;
- **Art. 5 c. 4:** salvo diversa disposizione dei contratti collettivi di lavoro il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso.....
- **Art. 5 c. 5:** il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono **in ogni caso** consentire che in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

# D.LGS. N. 66/2003: PAUSE

- **Art. 8:** ... il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro

# D.LGS. N. 66/2003: RIPOSI SETTIMANALI

- **Art. 9 c. 2:** ... i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste da art. 17 c.4 (n.d.r. ammissibile solo se vengono accordati periodi equivalenti di riposo compensativo)

# D.LGS. N. 66/2003: FERIE

- **Art. 10** : ... tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da specifica disciplina di cui art. 2 c.2, va goduto per almeno due settimane consecutive...

# D.LGS. N. 66/2003: NOTTURNO

- **Art. 11 c.2:** i contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare il lavoro notturno.
- **Art 12:** l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle RSA....
- **Art. 13:** l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
- **Art. 15 c. 2:** la contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui ai commi precedenti

# D.LGS. N. 66/2003: DEROGHE

- **Art. 16:** fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della durata settimanale dell'orario di cui art. 3
- **Art. 17:** le disposizioni di cui art. 7, 8, 12 e 13 (riposo giornaliero, pause, organizzazione e durata lavoro notturno) possono essere derogate mediante **CC stipulati a livello nazionale con OOSS comparativamente più rappresentative**. Per il settore privato in assenza di specifiche disposizioni nei CCNL le deroghe possono essere stabilite nei **contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**.

# PERSONALE DIRETTIVO

- le disposizioni di cui art. 3,4,5,7, 8, 12 e 13 (orario normale, durata massima, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause, organizzazione e durata lavoro notturno) non si applicano:

**A tutti coloro i quali hanno di fatto la possibilità di alternare liberamente il lavoro ed il riposo, ovviamente fatto salvo l'obbligo lavorativo quotidiano.**

L' art. 2095 prevede una suddivisione gerarchica dei lavoratori subordinati in quattro categorie: dirigenti, quadri, impiegati e operai.

L'appartenenza alla categoria dei quadri, secondo la giurisprudenza, va individuata in base ad alcuni caratteri distintivi che sono:

- l'autonoma responsabilità gestionale delle funzioni demandate;
- la gestione diretta dei rapporti con i terzi;
- la responsabilità di budget;
- la dipendenza diretta dai dirigenti;
- l'originalità e la creatività dei contributi.

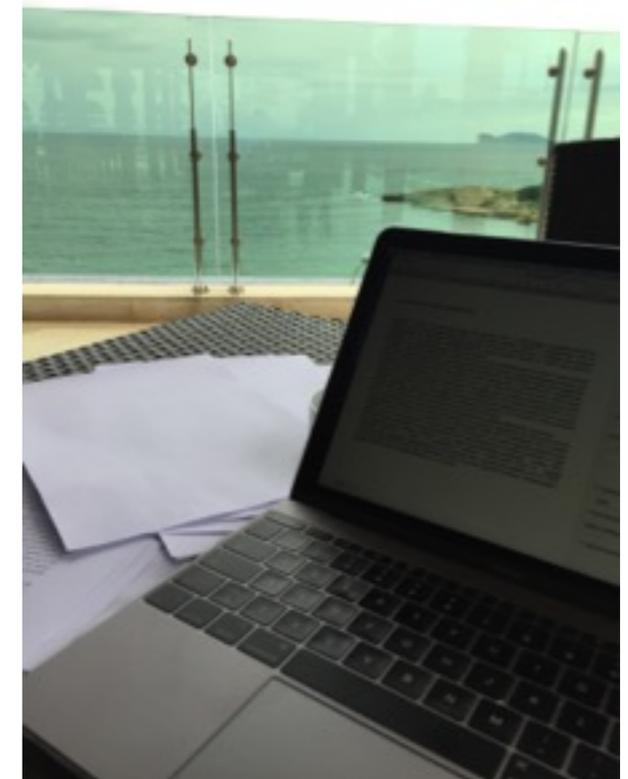
(Cass. n. 20165/2007, Cass. n. 5474/2012).

Lavoro agile:  
conciliare, innovare,  
competere



# Lavoro Agile

- E' **una modalità flessibile** di esecuzione del rapporto di **lavoro subordinato** finalizzato all'aumento della produttività ed alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**
- Si attiva con **accordo scritto stipulato tra le parti (forma scritta).**
- **A tempo determinato o indeterminato.**



# Contenuto accordo 1/2

- Forma scritta ai fini della prova (non ammessa la forma digitale o a distanza)
- Consenso del lavoratore necessario
- risultato che si intende conseguire
- modalità di espletamento dell'attività lavorativa ove svolta all'esterno
- tempi di riposo (individuare fasce reperibilità)
- esercizio del potere direttivo

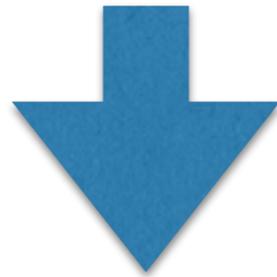
# Contenuto accordo 2/2

- condotte, all'esterno del luogo di locali aziendali, che danno luogo a sanzioni disciplinari (es. elenco di comportamenti vietati)
- strumentazione tecnica assegnata al lavoratore
- modalità di disconnessione (evitare il c.d. burn-out!)
- accordo a tempo indeterminato o a termine (nessun limite a proroghe)

**assenza nell'accordo della disciplina di dettaglio:  
rischio nullità per genericità dell'oggetto art. 1346 cc e 1418 cc**

# organizzazione

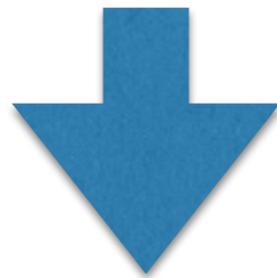
il lavoro agile si può organizzare:



- fasi
- cicli
- obiettivi

# Lavoro Agile

- Facilita il licenziamento per scarso rendimento il lavoro agile organizzato per **obiettivi**?



Nella pratica si amplia ed aggrava il dovere di diligenza del lavoratore.

# Luogo di lavoro

- L'attività lavorativa viene svolta **in parte nei locali dell'azienda e in parte all'esterno senza postazione fissa.**



- E' possibile utilizzare **strumenti tecnologici.**

# Orario di Lavoro



- L'attività lavorativa deve svolgersi **rispetto dei limiti massimi di orario giornaliero, settimanale** previsto dalla legge e dai contratti collettivi **senza precisi vincoli**.
- Divieto di superamento delle soglie massime.
- Nell'accordo devono essere indicati **i tempi di riposo e le modalità di disconnessione**.

# La retribuzione

- il lavoratore ha diritto ad un **trattamento economico non inferiore a quello spettante agli altri lavoratori in attuazione di CC di cui art. 51 DLgs n. 81/2015.**
- ha diritto all'eventuali altre agevolazioni fiscali e previdenziali legate ad **incrementi di produttività.**

# Formazione continua

- al lavoratore può essere riconosciuto nell'ambito dell'accordo il diritto all'apprendimento permanente.
- E' diritto eventuale. **(obbligatoria formazione sicurezza)**

# Recesso

- in caso di accordo a tempo indeterminato preavviso non inferiore a 30 giorni (90 se lavoratori disabili **ex art. 1 L. n. 68/99**). Il mancato rispetto non comporta pagamento indennità (prevedibile con CC)
- Recesso anche causale
- se giustificato motivo (sia oggettivo che soggettivo) ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine o senza preavviso
- quali conseguenze se prosegue oltre termine?

# Interruzione senza preavviso

- Si palesa il rischio di pretese risarcitorie fondate sia sul **mancato guadagno** ma anche sulla **lesione dei diritti incomprimibili e insuscettibili di reintegrazione in forma specifica** (ad es. la cura familiare)

# Protrazione *de facto*

- si propende per inefficacia in difetto di formale proroga per iscritto, salvi gli effetti di cui art. 2126 c.c.

# il controllo del lavoratore agile

- **nell'accordo** devono essere individuate e concordate (?) le **modalità con cui il datore di lavoro verifica l'attività svolta** e gli eventuali rilievi disciplinari nel rispetto dell'**art. 4 Statuto dei Lavoratori**.

Tipizzazione nell'accordo degli strumenti?

contemperazione dell'esigenza di controllo e di riservatezza



# il controllo del lavoratore agile

- Accordo sindacale e eventuale autorizzazione amministrativa **non sono necessari solo se gli strumenti assegnati al lavoratore sono necessari per rendere la prestazione lavorativa.**

# il controllo del lavoratore agile

- Accordo sindacale e eventuale autorizzazione amministrativa **non sono necessari solo se gli strumenti assegnati al lavoratore sono necessari per rendere la prestazione lavorativa.**

# contenuti informativa

- comportamenti vietati in navigazione internet
- quando si può fare uso personale dei servizi di rete e navigazione internet
- quali dati sono memorizzati e chi può accedervi
- prescrizioni aziendali sicurezza dati
- filtri per accesso a siti
- Codice Privacy aggiornato

# Sicurezza sul lavoro

## Il datore di lavoro:

- **garantisce salute e sicurezza** del lavoratore agile;
- **informa**, a cadenza **almeno annuale**, il lavoratore circa i rischi specifici connessi al lavoro.

## Il lavoratore:

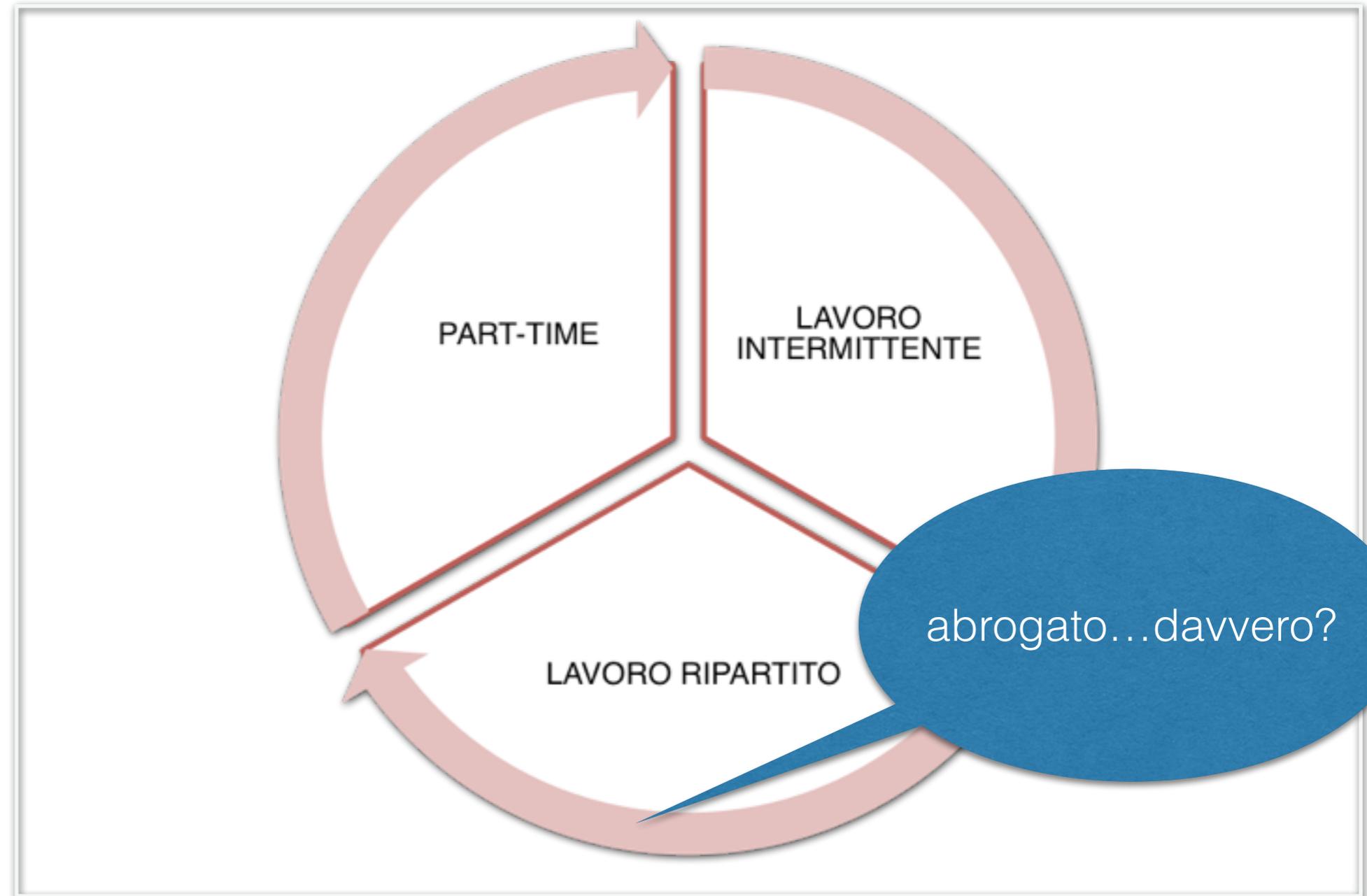
- **Coopera nell'attuazione delle misure** predisposte dal datore di lavoro.

Assicurazione INAIL obbligatoria

# Incentivi

L'art. 1 commi da 182 a 189 della **legge n. 208/2015** introduce una disposizione strutturale nel nostro ordinamento con cui disciplina un **regime agevolato di natura fiscale** (imposta sostitutiva 10%) per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile o sulla **quota retributiva in caso introduzione di smart working.**

# CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NELLA DURATA DELLA PRESTAZIONE



# **il lavoro a tempo parziale: conferme legislative e necessità di rilancio**



# NUOVA DEFINIZIONE DI PART-TIME

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

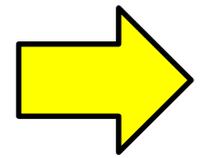
Sparisce la triplice definizione di part-time: orizzontale, verticale o misto.

**Art. 4, D.Lgs.  
81/2015**

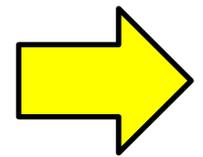
La disciplina del contratto a tempo parziale

sono davvero scomparse??

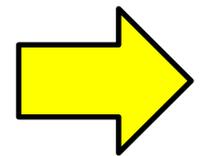
**art. 1 D.Lgs. n. 61/2000**



**Orizzontale:** riduzione orario rispetto all'orario normale giornaliero



**Verticale:** attività svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati nel corso di settimana, mese o anno



**Misto:** combinazione delle due tipologie suddette

# LA COLLOCAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

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

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

**Art.5, commi 2 e 3**

# PART-TIME: ORGANIZZAZIONE IN TURNI

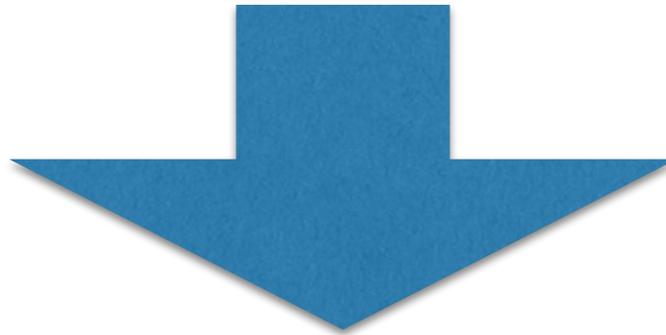
Il lavoro a tempo parziale può essere utilizzato dall'azienda anche se l'attività è organizzata a turni.

La condizione è che i turni e le fasce orarie **siano preventivamente conosciute dai lavoratori.**

In precedenza Corte costituzionale (sentenza 210/92) ritiene che il part-time si caratterizzi per il fatto che: «lascia al prestatore d'opera un largo spazio per altre eventuali attività, la cui programmabilità... deve essere salvaguardata, anche all'ovvio fine di consentirgli di percepire, con più rapporti a tempo parziale, una retribuzione complessivamente sufficiente a realizzare un'esistenza libera e dignitosa». Risulta dunque «lesivo della libertà del lavoratore che da un contratto di lavoro subordinato potesse derivare un suo assoggettamento ad un potere di chiamata esercitabile, non già entro coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili, ma *ad libitum*, con soppressione, quindi, di qualunque spazio di libera disponibilità del proprio tempo di vita, compreso quello non impegnato dall'attività lavorativa».

# Le condizioni di utilizzo previste dalla contrattazione collettiva: la durata minima

Alcuni contratti collettivi nazionali del lavoro prevedono limiti di durata minima oraria in relazione alla sottoscrizione di contratti a tempo parziale



Ad esempio il CCNL per le aziende del terziario (art. 72) stabilisce che:

«la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti :

-aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti:

a)16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b)64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c)532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

-aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti:

a)18 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b)72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c)600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale»

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a p.t. della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno **accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale da altro datore, giovani fino a 25 anni**

# MA LA DIRETTIVA EUROPEA 96/71/CE.....



## **Clausola 1: Oggetto**

Il presente accordo quadro ha per oggetto:

- a) di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale;
- b) di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori.

## *Cassaz. 27 marzo 2008 n. 7989*

La stipulazione, nell'ambito del settore del terziario, di contratto a tempo parziale con prestazioni articolate in dieci ore settimanali, svolte nella sola giornata di domenica, costituisce - per i fatti posti in essere anteriormente alla sua abrogazione ad opera dell'art. 11 d.lg. n. 61 del 2000 - violazione dell'art. 5, comma 3, lettera c, legge n. 863 del 1984, in quanto avente ad oggetto un orario inferiore al minimo settimanale previsto dall'art. 42 c.c.n.l. per i dipendenti delle aziende del terziario, dovendosi ritenere la norma collettiva - che fissa le fasce di orario ridotto - inderogabile in sede di contrattazione individuale in mancanza di motivate esigenze.

*Inps mess. 14 febbraio 2005 n. 5143*

**Rapporti di lavoro a tempo parziale. Calcolo della contribuzione previdenziale ed assistenziale nel caso in cui l'orario di lavoro pattuito sia inferiore a quello definito dal contratto collettivo nazionale.**

“...i contributi previdenziali ed assistenziali devono essere calcolati, con riferimento alla fattispecie in oggetto, tenendo conto dell'orario pattuito tra le parti nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche se inferiore a quello minimo definito dal CCNL di riferimento.”

# Part-time: supplementare, straordinario

✓ **Lavoro supplementare:** se CC non lo disciplina, le parti lo possono introdurre max 25% ore settimanali concordate, con maggiorazione 15% comprensiva di istituti diretti e indiretti. Il lavoratore può rifiutarsi solo per “comprovate ragioni”

(Ovviamente i CC se riterranno di continuare a farlo sarà solo una previsione contrattuale....CCNL Studi Professionali 17 aprile 2015: ha già eliminato la previsione)

✓ **Lavoro straordinario:** come disciplinato art. 1 c.2 dlgs 66/2003

# Part-time: clausole elastiche

✓ Clausole elastiche se previste dal CC, in assenza è necessaria la certificazione del contratto (max 25% e maggiorazione 15%). (anche in caso di variazione collocazione?)

Valorizzazione della  
certificazione

Clausole elastiche



Variazione in aumento

Variazione collocazione

# Clausole elastiche

Sempre nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche e vengono pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, è 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.

# Clausole elastiche

~~Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi~~ al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, D.Lgs. Contratti (gravi patologie, figlio convivente fino a 13 anni) ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, (lavoratori studenti) è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.



Viene meno la delega ai  
CC di prevedere  
ulteriori ipotesi di  
revoca??

# Patologie gravi

Alle “patologie oncologiche” che già permettono ai lavoratori affetti (o quelli che assistono familiari affetti) di ottenere il diritto alla trasformazione del rapporto da full-time a part-time sono aggiunte:

*“Le gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti”*



# Trasformazione e diritto di precedenza

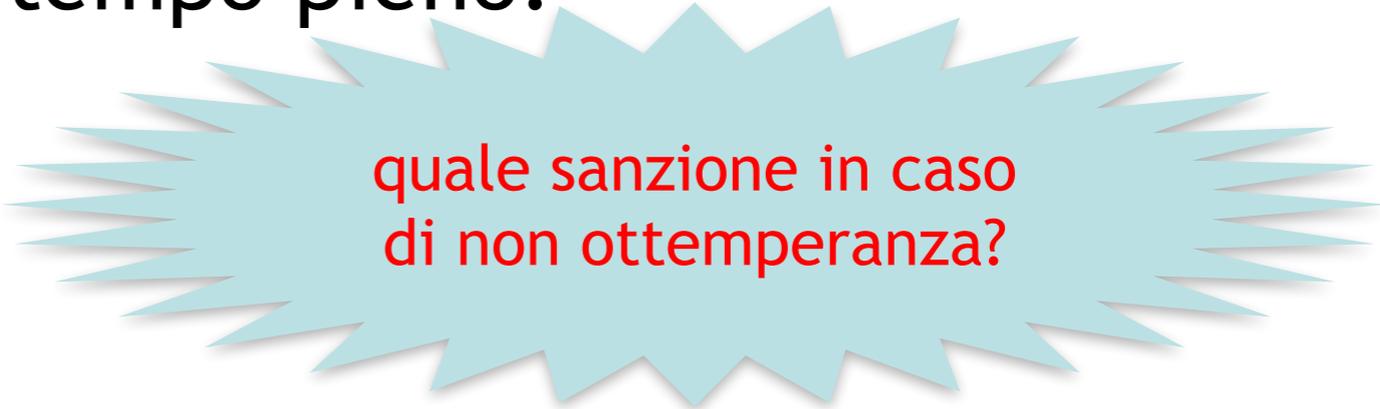
Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale

# Diritto alla trasformazione

- ◇ E' riconosciuto un diritto alla trasformazione da full-time a part-time (con riduzione di orario non superiore al 50%) in luogo del congedo parentale (ex astensione facoltativa)
- ◇ Lo può chiedere una sola volta
- ◇ Dura per il periodo corrispondente al congedo parentale
- ◇ Il datore di lavoro **è tenuto** a trasformare entro 15 gg.

# Obblighi di informazione

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 del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.



quale sanzione in caso  
di non ottemperanza?

# Arrotondamento

(Art. 9)

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.....



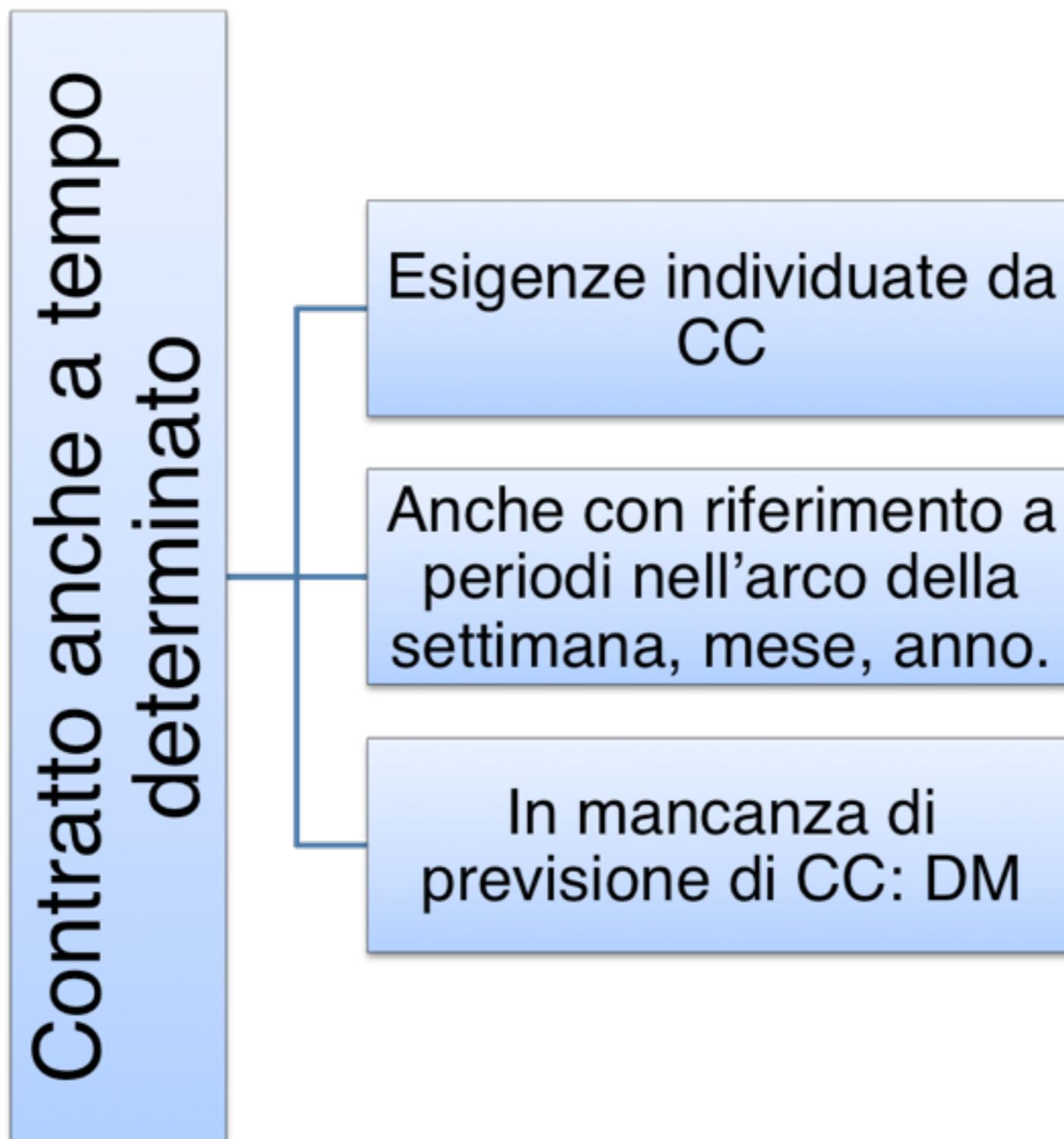
# CONTRATTO PART-TIME

## Contratto collettivo

- Lavoro supplementare art. 6 c.1
- Clausole elastiche art. 6 c. 4
- Periodo di prova art. 7 c. 2
- Preavviso art. 7 c. 2
- Comporto art. 7 c. 2

# Il contratto di lavoro intermittente

# Lavoro intermittente



# Casi di ricorso a lavoro intermittente

In ogni caso può essere concluso con lavoratori di età inferiore a 24 anni per prestazioni rese sino a 25 anni e lavoratori con più di 55 anni

se supero 25 anni....estinzione ex lege?

In ogni caso max 400 giornate in tre anni solari salvo per settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo

# IL LAVORO A CHIAMATA A TEMPO DETERMINATO

“Il fatto che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso anche a tempo determinato non implica che ad esso sia applicabile la disciplina in materia di contratti a termine, perché il contratto, se pur a tempo determinato, rientra comunque nella particolare tipologia contrattuale soggetta alla disciplina di cui agli art. 13 e ss. dlgs. n. 81/15”

Tribunale di Alessandria sent. 60/2018 del 16/3/2018

# IL LAVORO A CHIAMATA PRESTAZIONI LAVORO STRAORDINARIO

“... La facoltà concessa dalla legge al DdL di attivare il contratto di lavoro intermittente rispetto ad esigenze e tempi non predeterminabili, non consente di escludere l'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni retributive...”

Min. Lav. interpello n. 6 del 24 ottobre 2018

# IL LAVORO A CHIAMATA

## COMUNICAZIONE PREVENTIVA

Viene introdotta una comunicazione “semplificata” preventiva alla chiamata.

La comunicazione può inviarsi:

- Prima di una singola prestazione;
- Prima di un ciclo integrato di prestazioni fino ad un massimo di 30 giorni.

# IL LAVORO A CHIAMATA

## CICLI INTEGRATI

30 giorni devono considerarsi “*di chiamata*” e non “*di calendario*”.

E’ possibile pertanto inviare comunicazioni che prendano in considerazione archi temporali molto più ampi, contenenti prestazioni per massimo 30 giornate.

# Lavoro intermittente

- ✓ Indennità di disponibilità
- ✓ Divieto di utilizzo: non prevista alcuna deroga in caso di licenziamento o sospensione del lavoro o riduzione orario per cig/cigs (e cds??)

# CONTRATTO INTERMITTENTE

- Disciplina contratto di lavoro art. 13 c. 1
- Indennità disponibilità art. 16 c. 1
- Cadenza comunicazioni rappresentanze sindacali art. 15 c.2

**Ma con quali contratti intervengo?  
Quale scelta?**



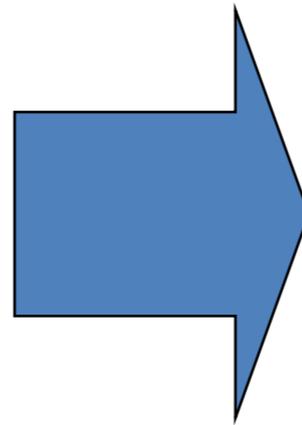
# Le disposizioni del codice civile

Art. 2067:

“i contratti collettivi di lavoro sono stipulati delle associazioni professionali”

(le ass.prof.li abrogate art. 1 DLgs 369/44)

Rilievo storico più che pratico



Efficacia erga omnes dei ccnl  
Cass. 11875/2003

## Art. 2068 c.c.

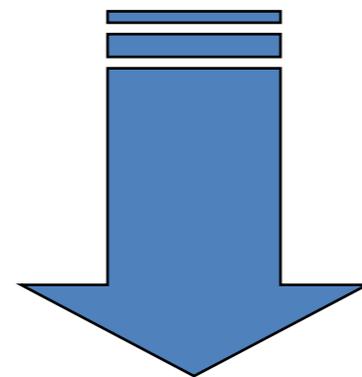
“Non possono essere regolati da contratto collettivo i rapporti di lavoro in quanto siano disciplinati da atti della pubblica autorità in conformità della legge.

Sono altresì sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale o domestico.” (2° c. illegittimità costituzionale in quanto vi sarebbe disparità di trattamento)

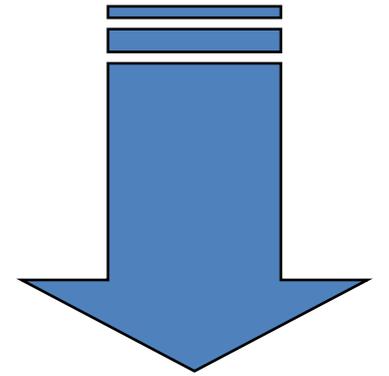
## Art. 2069 c.c.

“Il contratto collettivo deve contenere l’indicazione della categoria di imprenditori e di prestatori di lavoro, ovvero delle imprese o dell’impresa cui si riferisce, e del territorio dove ha efficacia.

In mancanza di tali indicazioni il contratto collettivo è obbligatorio per tutti gli imprenditori e i prestatori di lavoro rappresentati dalle associazioni stipulanti”



## Art. 2069 c.c.



D.L. 31 luglio 1987, n. 317 (lavoro italiano all'estero”:

“l’ambito territoriale di efficacia del contratto collettivo di lavoro non è necessariamente e neppure presuntivamente limitato al territorio nazionale, ma va accertato in base ad un’interpretazione delle singole clausole contrattuali, diretta a stabilire quali siano neutre rispetto al luogo della prestazione “(Cass. 8668/1988)

In sostanza efficacia extra-territoriale , si può superare il principio “lex loci laboris”

# L'indicazione del Cod. Civile

Art. 2070 c.c.:

“l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore”

In realtà art. 2070 trova applicazione nell'abrogato sistema corporativo

# Contratto collettivo applicabile

indici

Iscrizione  
ass. categoria

Volontà  
delle parti

Attività  
svolta

Codice  
iscrizione  
CCIAA

Categoria  
iscr. Ente  
previdenzi  
ale

# Contratto individuale e clausola di rinvio

“per tutto quanto non espressamente previsto nel contratto individuale, le parti rinviano alle norme di legge e, per le sole parti definite normativa e retributiva, alle disposizioni del contratto collettivo nazionale vigente individuato come.....

Le parti si danno atto che la scelta del CCNL di riferimento ha mera finalità strumentale per la migliore organizzazione e disciplina del rapporto di lavoro, pertanto potrà essere, in qualsiasi momento, valutata l'opportunità di migrare ad altro contratto”

# art. 51 D. Lgs. n. 81/2015: la selezione dell'agente negoziale

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



dimensione geografica per apprezzamento rappresentatività

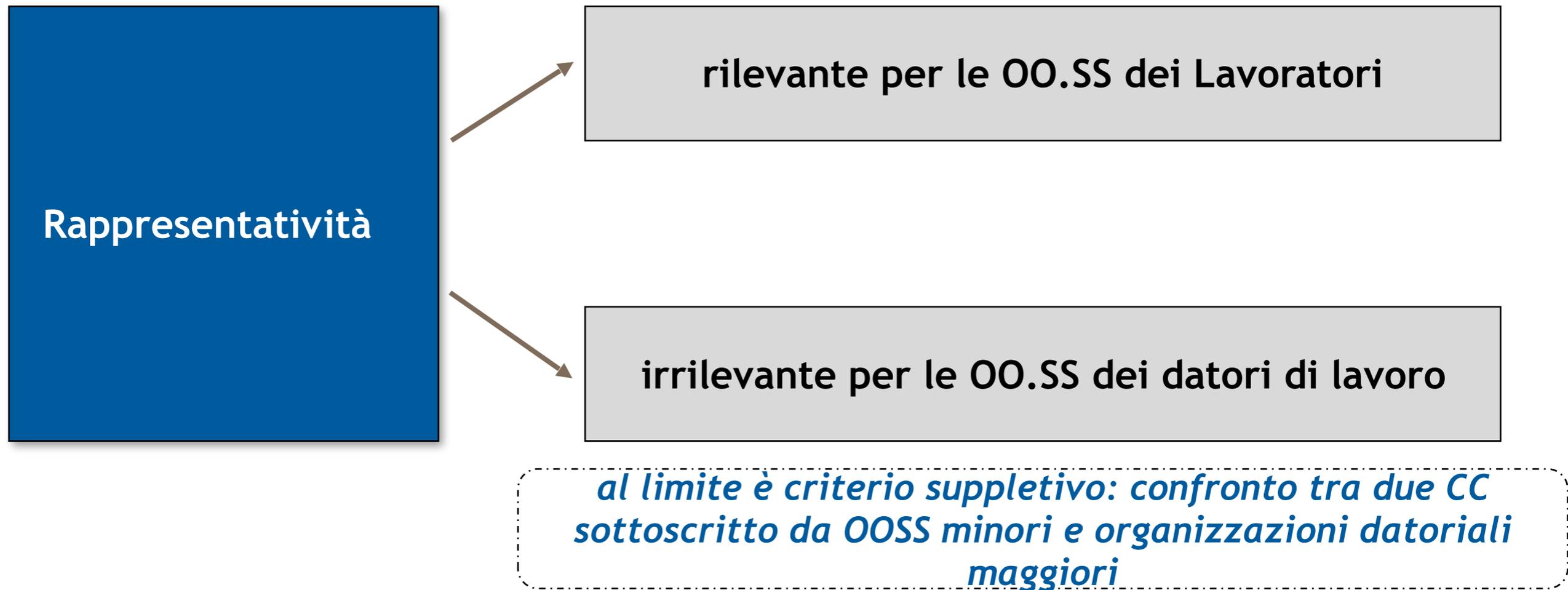
## **art. 51 D. Lgs. n. 81/2015**

L'espressione utilizzata ha l'effetto significativo di riservare il riconoscimento legale al contratto sottoscritto dalla colazione "comparativamente più rappresentativa" nella categoria, capace quindi di realizzare assetti degli interessi collettivi più efficienti, ampi e stabili.

**viene utilizzato per contrastare negoziati di sindacati minori.**

**Nessun contrasto con art. 39 Cost.**

# art. 51 D. Lgs. n. 81/2015



# **art. 51 D. Lgs. n. 81/2015: gli accordi separati**

“ ... i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali ....”

**Legittimità dei contratti collettivi firmati  
non da tutte le OO.SS.**

**accordo separato idoneo a produrre effetti ma  
attenzione a rischi esigibilità dell'intesa nella fase  
applicativa qualora vi siano OOSS dissenzienti  
dotate di reale rappresentatività**

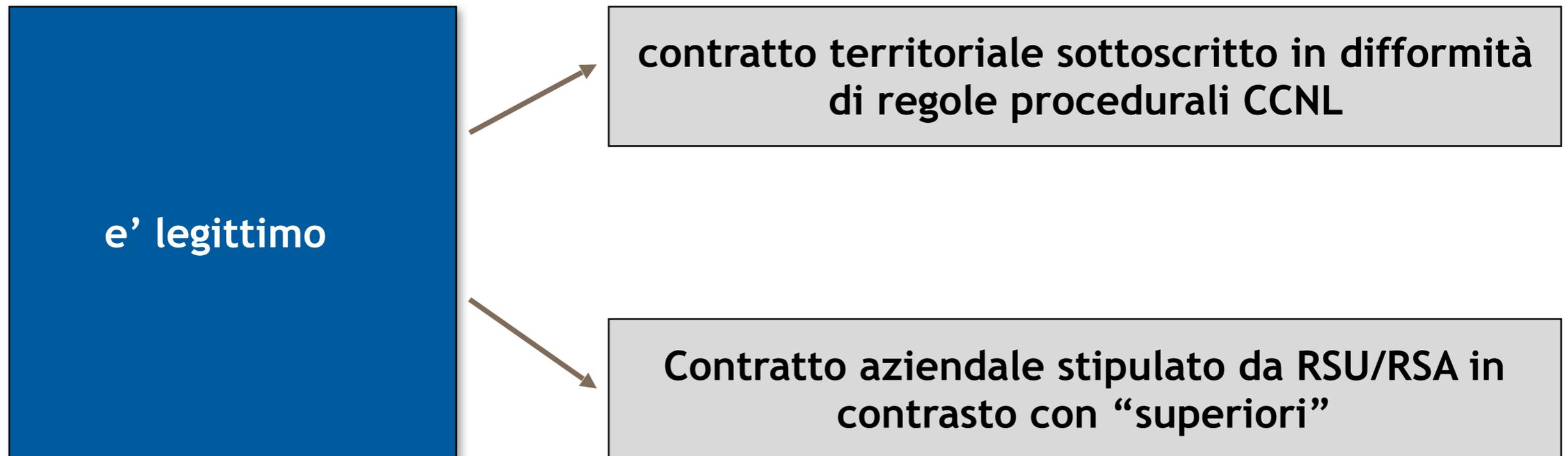
# **art. 51 D. Lgs. n. 81/2015**

**se CC sottoscritto da sindacato non  
comparativamente più rappresentativo**



**atto non idoneo a produrre l'effetto  
costitutivo del rinvio**

# art. 51 D. Lgs. n. 81/2015



# contratto aziendale inidoneo

se CCA sottoscritto da sindacato non  
comparativamente più rappresentativo ma largamente  
rappresentativo in azienda (MONOPOLISTA)?



# la misurazione delle OOSS



# MISURAZIONE RAPPRESENTATIVITA'

**INTERPELLO MIN LAV 27 DEL 15/12/15**

**Gli indici sintomatici già indicati dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività in questione:**

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

# MISURAZIONE RAPPRESENTATIVITA'

INTERPELLO MIN LAV 27 DEL 15/12/15

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

# la posizione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro



# INL circolare n. 3/2018

Elencazione di fattispecie per le quale l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi.



**impulso alla vigilanza per impedire dumping contrattuale**

# INL circolare n. 3/2018

- contratti di prossimità ex art. 8 DL n. 148/2011 conv. L. n 138/11
- benefici normativi e contributivi
- contribuzione dovuta art. 1 c.1 DL 338/1989 conv L. 549/1995
- flessibilità derogata secondo le previsioni D.Lgs. n. 81/2015
- incentivazione controlli su contratti “pirata”

# art. 1 c.1 DL 338/1989 conv. L. 389/89

1. La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, **stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative** su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo

Si veda Cass. n. 11199/02



## art. 2 c. 25 L. n. 549/1995

L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralita' di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali e' quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente piu' rappresentative **nella categoria.**



# art. 1 c.1 DL 338/1989 conv. L. 389/1989

Come si concilia tale disposizione con la libertà di applicazione del contratto collettivo al rapporto di lavoro?

e' possibile ritenere che "esista" un minimale contributivo costituzionale

si deve ritenere che sia vincolante anche per i datori di lavoro non iscritti ad alcuna OOSS?

a cosa ci si riferisce quando si richiama il settore?

# Fondazione Studi CdL

- quale presupposto per l'azione ispettiva?

mancano i dati certi



# UNA POSSIBLE SOLUZIONE?

## ACCORDO 28/2/2018 CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL

- Certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti (DdL e Lav) dei singoli CCNL (RUOLO DEL CNEL)
- Efficacia generalizzata dei contratti collettivi (ma art. 39 Cost.?)
- contrattazione su due livelli nazionale e territoriale/aziendale
- il contratto nazionale regola rapporti di lavoro ed è garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, individua il trattamento economico minimo (TEM) che fa parte del trattamento economico complessivo (TEC)

# Contratti di Prossimità



# ARTICOLO 8 L. n. 148/11

## Art. 8

(Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità)

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da Associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, **finalizzate** alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

# ARTICOLO 8 L. n. 148/11

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:
- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
  - b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
  - c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
  - d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
  - e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

# ARTICOLO 8 L. n. 148/11

## Azione di forte impulso alla contrattazione aziendale e territoriale:

- Richiamo ai sindacati “comparativamente” rappresentativi (non più “maggiormente” rappresentativi);
- Il rispetto dei criteri di contrattazione conferisce al contratto di prossimità efficacia erga omnes;
- Possibilità di deroga a Legge e CCNL, ma solo con l’accordo sindacale in base alle regole interconfederali;

# OBIETTIVI DELLE INTESE DI PROSSIMITA'

LE FINALITA' DELLA DEROGA SONO MOLTO AMPIE

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e di salario;
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- investimenti e avvio di nuove attività.

Considerati gli obiettivi imposti, la contrattazione di prossimità deve intervenire dove non interviene la Legge;

Le parti sociali si impegnano a perseguire obiettivi che il Legislatore non è in grado di raggiungere;

Ogni azienda potrà crearsi le proprie regole.

# OBIETTIVI PERSEGUITI DALLE INTESE DI PROSSIMITA'

## MAGGIORE OCCUPAZIONE

La contrattazione permette l'ottenimento di condizioni agevolate per l'assunzione di nuovo personale:

- Esempio: retribuzione d'ingresso favorevole rispetto ai minimi imposti dai CCNL;

**!Relazione con art. 36 della Costituzione!**

**!Relazione con regole di deroga contrattuale (secondo gli accordi interconfederali)!**

- Esempio: riduzione dell'orario dei lavoratori in forza al fine di poter assumere nuovo personale

**!Esperienza negativa dei contratti di solidarietà espansivi!**

# OBIETTIVI DELLE INTESE DI PROSSIMITA'

## QUALITÀ DEI CONTRATTI DI LAVORO

Limitazione all'utilizzo di contratti parasubordinati o pseudo-autonomi;

- Esempio: riqualificazione progressiva e guidata, dal parasubordinato al subordinato

**! Che effetto otterrebbe questa intesa nei confronti dell'azione ispettiva?!**

# OBIETTIVI DELLE INTESE DI PROSSIMITA'

## ADOZIONE DI FORME DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Legare la retribuzione ad un criterio meritocratico è una necessità che da tempo investe il mondo del lavoro. In questa direzione si muove anche la contrattazione nazionale.

- Esempio: la strutturazione di un qualsiasi elemento retributivo determinabile in base a precisi indici individuati dalla singola azienda.
- Esempio: la partecipazione alla progettazione da parte di tutti i settori dell'azienda, la partecipazione agli utili, la segnalazione di nuove risorse umane, l'indicazione di nuovi mercati....ecc.....

**! Il Legislatore deve assistere le parti con specifici interventi premiali ed incentivazioni alla contrattazione per la partecipazione (proroga/consolidamento delle disposizioni sulla detassazione e decontribuzione)!**

# OBIETTIVI DELLE INTESE DI PROSSIMITA'

## EMERSIONE DEL LAVORO IRREGOLARE

Questo risulta essere un obiettivo di dubbia realizzazione, somigliante più ad uno slogan politico piuttosto che ad un'esigenza aziendale effettiva.

- Esempio: la stabilizzazione di un lavoratore in nero o in grigio, tramite la programmazione di un progressivo adeguamento alle norme contrattuali e di Legge che regolano i rapporti.

**! Che effetto otterrebbe questa intesa nei confronti dell'azione ispettiva?!**

# OBIETTIVI DELLE INTESE DI PROSSIMITA'

## INCREMENTI DI COMPETITIVITÀ E DI SALARIO

L'obiettivo da ricercare è una retribuzione più aderente alle reali esigenze dell'azienda (o del territorio).

- Esempio: l'introduzione di uno specifico elemento aziendale di pura determinazione meritocratica;
- Esempio: la creazione di sistemi interni di incremento salariale legati alle specifiche dinamiche aziendali (presenza, rischio ecc);
- Esempio: la previsione di aumenti legati alla programmazione di specifici percorsi di carriera;
- Esempio: la creazione di elementi premiali legati alla fedeltà ed all'anzianità aziendale.

# OBIETTIVI DELLE INTESE DI PROSSIMITA'

## INCREMENTI DI COMPETITIVITÀ E DI SALARIO

- Gli esempi di salario stabilito a livello aziendale dimostrano come la situazione retributiva convenuta risulti migliorativa rispetto a quella stabilita dalla contrattazione nazionale;
- La definizione di politiche retributive aziendali risponde ad un'esigenza di certezza, il dipendente potrà conoscere direttamente le dinamiche che incidono sul proprio salario;
- Le dinamiche nazionali o territoriali di politica salariale non sono controllabili dal singolo lavoratore e non soddisfano requisiti di certezza.

# OBIETTIVI DELLE INTESE DI PROSSIMITA'

## GESTIONE DELLE CRISI

Il contratto di secondo livello «gestionale» è già conosciuto nell'ambito delle relazioni sindacali del nostro paese, molto diffuso soprattutto nei periodi di crisi come quello che stiamo vivendo.

- Esempio: conviene considerare la contrattazione gestionale come un'opportunità, inserendo non solo la gestione dell'ammortizzatore, ma cogliendo altresì l'occasione per definire una regolamentazione compiuta dei rapporti di lavoro in azienda;
- Esempio: nel caso di definizione dei criteri di scelta nella procedura di mobilità è sempre consigliabile la definizione in ambito sindacale di un modello ad hoc per l'accettazione del licenziamento da parte dei dipendenti (411 tipizzato);

**!La giurisprudenza si interroga sull'efficacia soggettiva della contrattazione gestionale!**

# OBIETTIVI DELLE INTESE DI PROSSIMITA'

## INVESTIMENTI E AVVIO DI NUOVE ATTIVITÀ

La definizione di condizioni agevolative per la gestione dei rapporti di lavoro nelle fasi di start-up o ampliamento aziendale è sicuramente un'esigenza sentita.

- Esempio: la definizione di salari d'ingresso;
- Esempio: l'estensione del numero dei lavoratori avviabili con contratto di apprendistato;
- Esempio: la tipizzazione di cause integranti il ricorso al contratto a termine.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

- impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
- mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale;
- contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- disciplina dell'orario di lavoro;
- modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## IMPIANTI AUDIOVISIVI E INTRODUZIONE DI NUOVE TECNOLOGIE

La previsione lambisce la funzione «autorizzativa» della contrattazione di secondo livello.

L'evoluzione tecnologica impone l'adeguamento delle disposizioni di Legge alle reali necessità organizzative dell'azienda.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## MANSIONI DEL LAVORATORE

- La contrattazione di prossimità potrebbe permettere l'estensione del periodo di adibizione a mansioni superiori, evitando l'acquisizione definitiva delle stesse.

**!deroga a quanto previsto 2103 che però dispone “ogni patto contrario è nullo”!!;**

- Potrebbero definirsi le mansioni da considerarsi equivalenti;
- Potrebbe altresì prevedere la temporanea adibizione a mansioni inferiori al fine di poter soddisfare specifiche esigenze aziendali;

**!deroga a quanto previsto 2103 che però dispone “ogni patto contrario è nullo”!**

Le previsioni in tal senso permetterebbero la riqualificazione del personale al fine di offrire maggiore flessibilità interna alle aziende.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

- Le classificazioni e le declaratorie presenti nei CCNL spesso non identificano le reali attività prestate dai dipendenti in azienda;
- Le classificazioni dei CCNL spesso risultano molto datate.
- La difficoltà nella ricerca di un inquadramento corretto ed aderente alla necessità dell'azienda può essere risolta con un accordo interpretativo-applicativo della classificazione proposta dai CCNL;
- Possono essere regolati i rapporti ove il lavoratore debba prestare mansioni rientranti in diversi inquadramenti (rapporti promiscui).

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Anche prima dell'intervento della prossimità il D.Lgs 368/2001 permetteva alla contrattazione l'integrazione della disciplina del contratto a termine:

**Accordi sindacali:** Art. 3 lett. b) in tema di deroga alle assunzioni a termine nei periodi ove vige l'obbligo di repechage generato dai licenziamenti collettivi;

**CCNL:** Art. 7 in tema di limiti quantitativi.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## CONTRATTI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

Anche in questo caso la legislazione permette al contratto collettivo il completamento della disciplina, si pensi alle maggiorazioni nonché ai limiti di utilizzo del lavoro supplementare, flessibile ed elastico.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## CONTRATTI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

Quali sono gli ulteriori spazi di intervento della contrattazione di prossimità in deroga alla Legge ed alla contrattazione?

- La variazione delle maggiorazioni contrattualmente previste;
- L'estensione dei casi di ricorso;
- La variazione dei tempi di preavviso per il ricorso alle prestazioni.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Il D.Lgs 66/2003 conferisce alla contrattazione una funzione concorrente al fine di regolamentare determinati ambiti della gestione dei tempi di lavoro.

Quindi prima della contrattazione di prossimità era comunque possibile intervenire tramite accordi stipulati per definire ad esempio:

- Il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica;
- L'ampliamento del periodo utile al calcolo delle medie di lavoro straordinario.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Quali sono gli ulteriori spazi di intervento della contrattazione di prossimità in deroga alla Legge ed alla contrattazione?

**!l'organizzazione dei tempi di lavoro per il diritto comunitario inerisce il tema della sicurezza sul lavoro non solo la gestione del rapporto!**

- La possibilità di derogare le disposizioni contrattuali circa i termini di recupero delle banche ore o di fruizione dei permessi;
- La possibilità di individuare nuove mansioni discontinue;
- La possibilità di superare i limiti di straordinario in determinati periodi dell'anno;
- La possibilità di derogare in peius la disciplina delle ferie **!in questo caso la disciplina deve però rispettare i limiti imposti dalla Convenzione OIL 132/1070 nonché dalla Direttiva 2003/88/CE!**

# DIRETTIVA 2003/88/CE: UN LIMITE INVALIDICABILE

Tutti i lavoratori devono aver diritto a

- un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive ogni 24;
- una pausa di riposo per qualsiasi orario di lavoro giornaliero superiore alle 6 ore;
- un periodo minimo di riposo di 24 ore ogni 7 giorni in aggiunta alle 11 ore giornaliere;
- almeno 4 settimane di ferie annuali retribuite;
- una settimana lavorativa massima media di 48 ore compresi gli straordinari, su 7 giorni;
- lavoro notturno normale di non più di 8 ore in media per ogni periodo di 24 ore;
- lavoratori notturni hanno diritto a controlli sanitari gratuiti a intervalli regolari.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

MODALITÀ DI ASSUNZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO  
DI LAVORO, COMPRESSE LE COLLABORAZIONI  
COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO E LE PARTITE  
IVA

Possono prevedersi deroghe alle limitazioni legali e  
contrattuali estendendo:

- Il numero degli apprendisti assumibili;
- Le retribuzioni in fase di assunzione;
- Le casistiche di ricorso ai contratti atipici.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## MODALITÀ DI ASSUNZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Quali sono gli ulteriori spazi di intervento della contrattazione di prossimità in deroga alla Legge ed alla contrattazione?

- Aumento del periodo di prova;
- Aumento della durata minima dell'apprendistato;
- Trasferimento del lavoratore anche in assenza di motivi oggettivi.

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

MODALITÀ DI ASSUNZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO, COMPRESSE LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO E LE PARTITE IVA

- Appare più difficoltosa la regolamentazione di rapporti di lavoro autonomo in sede contrattuale;
- Nel caso di previsione di riqualificazione progressiva dei rapporti di lavoro autonomo “non genuini”, si ribadiscono le medesime perplessità avvertite nel caso di ricorso alla contrattazione di prossimità per l'emersione del lavoro irregolare;
- Può essere prevista una clausola che evita la riqualificazione di un contratto parasubordinato in mancanza del progetto;
- La certificazione, mai effettivamente decollata nonostante l'ulteriore spinta offerta dal Collegato Lavoro, potrebbe risolvere i problemi di contestazione e riqualificazioni di questi contratti.

**!quali effetti nei confronti dei servizi ispettivi?!**

**!chi rappresenterà i lavoratori autonomi in sede di contrattazione?!**

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## TRASFORMAZIONE E CONVERSIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO E CONSEGUENZE DEL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO

Previsione criticatissima e di dubbia interpretazione.

Si pone come evoluzione di quanto previsto dal  
collegato lavoro (tipizzazione, conseguenze del termine  
illegittimo)

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## TRASFORMAZIONE E CONVERSIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO E CONSEGUENZE DEL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO

Cosa si intende per conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro?

- Deroga ai termini di preavviso **!deroga artt. 2118 e 2121 c.c.!**;
- Deroga ai termini di impugnazione;
- Deroga al riconoscimento delle motivazioni integranti i recessi;
- Deroghe al rispetto della contrattazione gestionale;
- Deroghe alle possibilità di risarcimento e alla reintegrazione;
- Dilazione del TFR e delle indennità connesse alla cessazione del rapporto **!deroga art. 2120 c.c.!**
- Deroghe alla procedura per il licenziamento collettivo **!porre attenzione alle previsioni comunitarie sul tema!**

# MATERIE SPECIFICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA PRODUZIONE

## TRASFORMAZIONE E CONVERSIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO E CONSEGUENZE DEL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 8 prevede alcune tipologie di licenziamento assolutamente intoccabili:

- licenziamento discriminatorio;
- licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio;
- licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino;
- licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore;
- licenziamento in caso di adozione o affidamento.