

FAVA&ASSOCIATI

STUDIO LEGALE

JOBS ACT APPRENDISTATO E SOMMINISTRAZIONE

A cura di

Avv. Prof. Gabriele Fava

Presidente Studio Legale FAVA&ASSOCIATI

Introduzione

L'apprendistato è stato oggetto di numerose modifiche legislative nel corso degli ultimi 3 anni:

- Testo Unico del 2011;
- Legge n. 92/2012;
- Legge n. 99/2013;

ed ora il D.L. n. 34/2014 convertito nella Legge n. 78/2014.

Il D.L. n. 34/2014, nella formulazione risultante in sede di conversione, ha introdotto importanti modifiche in relazione:

- al piano formativo individuale;
- alle c.d. clausole di stabilizzazione;
- alla disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e di quello professionalizzante o di mestiere.

Piano formativo individuale

- 1) Piano formativo sintetico insieme alla lettera di assunzione (possibilità di integrazione successiva).
- 2) Eliminazione del termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per la elaborazione del PF (resta ferma la validità delle vigenti clausole della CCN che prevedono detto termine nonché la possibilità per le parti sociali di reintrodurlo).
- 3) Può limitarsi ad indicare esclusivamente la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche.

Clausole di stabilizzazione

- 1) I datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti non possono assumere nuovi apprendisti se non hanno «confermato» in servizio il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.
- 2) Il superamento di tali limiti determina la trasformazione del rapporto di apprendistato in un «normale» rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- 3) Il CCN può stabilire limiti numerici diversi solo per i datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti.
- 4) Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti valgono invece le eventuali disposizioni contrattuali in materia.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

- 1) Nell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale: pagamento delle ore di formazione nella misura del 35% del monte ore complessivo (limite minimo della retribuzione da corrispondere al lavoratore).
- 2) Per le regioni e province autonome di Trento e Bolzano che hanno attivato un sistema di alternanza scuola-lavoro, i CCNL possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Apprendistato professionalizzante o di mestiere

- 1) La formazione di base e trasversale rimane obbligatoria.
- 2) La Regione, entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, deve comunicare il piano dell'offerta formativa pubblica (c.d. trasversale) per un monte complessivo fino a 120 ore secondo lo schema individuato dalla Conferenza Stato - Regioni del 20.02.2014.

SOMMINISTRAZIONE: acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

- Disciplinata dal D.lgs. n. 276/2003: contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine.
- 3 soggetti: il richiedente - il lavoratore - il fornitore di manodopera.

SOMMINISTRAZIONE: acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

E' vietata:

- per la sostituzione di lavoro che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n.223/91, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

SOMMINISTRAZIONE: acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

E' vietata:

- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino i lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

SOMMINISTRAZIONE:

acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

3 forme di rapporto:

- Un rapporto di natura commerciale propriamente inquadrabile come «somministrazione» che intercorre tra il somministratore e l'utilizzatore: contratto di scambio tra prestazioni periodiche e continuative e un corrispettivo economico;
- Un contratto di lavoro che lega il lavoratore al somministratore e che prevede una «missione»: il lavoratore è messo a disposizione di un utilizzatore e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso;
- Un rapporto di fatto, senza rilievi ed effetti giuridici, che lega il lavoratore e l'utilizzatore presso il quale questo presta la propria attività lavorativa.

SOMMINISTRAZIONE:

acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

CCNL 27 febbraio 2014: principali novità

Mog: Monte orario garantito → tale istituto agisce in termini di gestione dell'orario di lavoro (e non come nuova fattispecie contrattuale) al fine di consentire all'impresa utilizzatrice di conciliare le esigenze contingenti di prestazioni lavorative ed allo stesso tempo di garantire al somministrato una tutela minima.

Applicazione del Mog: in fase di prima applicazione con funzione sperimentale è attivabile solo in caso di contratto di somministrazione a termine della durata non inferiore a 3 mesi e solo per alcuni settori (TURISMO, GDO, LOGISTICA, ALIMENTARE, AGRICOLTURA, TLC, e SERVIZI ALLA PERSONA).

Tutela minima del prestatore di lavoro con Mog:

Diritto ad un compenso minimo garantito, pari al 25% della retribuzione spettante ai lavoratori a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso il medesimo utilizzatore.

SOMMINISTRAZIONE:

acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

CCNL 27 febbraio 2014: principali novità

Mog: Procedura

- Il lavoratore al momento dell'assunzione concorda con l'Agenzia per il lavoro incaricata dalla azienda utilizzatrice, una fascia oraria di disponibilità.
- L'azienda utilizzatrice potrà, per ogni giorno di durata del contratto, decidere se chiamare o meno il lavoratore in funzione delle proprie esigenze organizzative e nel rispetto della fascia oraria individuata, con un preavviso di almeno 24 ore.
- Diritto del lavoratore a vedersi retribuito il lavoro supplementare svolto senza il riconoscimento di maggiorazioni.

SOMMINISTRAZIONE:

acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

- La maggiorazione retributiva è invece dovuta nei casi in cui l'orario effettivamente svolto determini il superamento del normale orario di lavoro (straordinario).
- Il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata, se questa ricade nella fascia di disponibilità che è stata convenuta in fase contrattuale.
- L'eventuale diniego comporterà l'applicazione di eventuali sanzioni corrispondenti all'assenza ingiustificata nonché la perdita della retribuzione minima per le ore di assenza.

SOMMINISTRAZIONE:

acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

- Ccnl prevede che in caso di superamento medio del 20% del Mog nell'arco di 6 mesi presso lo stesso utilizzatore si debba procedere ad un consolidamento in misura fissa pari al 10% del lavoro supplementare.
- In caso di dimissioni da parte del lavoratore è prevista la penalità di risoluzione anticipata del rapporto prevista a livello contrattuale.
- Commissioni sindacali territoriali (Cts) monitoraggio obbligatorio per i contratti di somministrazione a tempo determinato con Mog.

SOMMINISTRAZIONE: acausalità, proroghe e limiti di utilizzo

Novità della Legge n. 78/2014

- Abbandono della causale;
- Nessun limite quantitativo all'utilizzo a tempo determinato
Restano validi i limiti stabiliti dai Ccn;
- Invariato il numero di proroghe n. 6;
- Limite massimo di durata 36 mesi;
- Non si applica lo *stop & go* fra una missione e l'altra presso la stessa azienda utilizzatrice.