



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Territoriale del Lavoro di Milano-Lodi
SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO

Si rappresenta che ai sensi della Circolare del 18/03/04 del Ministero del lavoro le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

Ospitalità e sicurezza per tutti TIPOLOGIE CONTRATTUALI "ATIPICHE"

Milano, 22 aprile 2015 – DTL Milano-Lodi – dott.ssa F. Franciosi

Appalti

rt. 1655 cc e segg.

contratto con cui una parte (appaltatore) assume, con **organizzazione dei mezzi** necessari e con **gestione a proprio rischio**, l'obbligazione di compiere, a favore di un'altra (committente o appaltante) un'opera o un servizio

- i lavoratori devono essere diretti e organizzati (turni, ferie, retribuzione etc ...) da un vero imprenditore, con conoscenze, capacità, mezzi, patrimonio ...
- no commistione di lavoratori

ALTRIMENTI: SOMMINISTRAZIONE ILLECITA DI
MANODOPERA

- responsabilità solidale di appaltatore e committente per contributi previdenziali e assicurativi e crediti retributivi (fino a due anni dalla cessazione dell'appalto).

Contratto di somministrazione di lavoro – lavoro interinale

D. Lgs. 276/2003 e smi

Soggetti interessati:

- somministratore (soggetto aut. dal Min. Lavoro: es. agenzie)
- utilizzatore
- lavoratore (svolge la propria attività alle dipendenze del somministratore ma nell'interesse e sotto il controllo dell'utilizzatore).

Contratti sottoscritti:

- di somministrazione (tra utilizzatore e somministratore)
- di lavoro (tra somministratore e lavoratore).

Diritti dei lavoratori somministrati

- attività sotto direzione e controllo dell'utilizzatore
- può fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali dell'utilizzatore

- il fornitore deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi allo svolgimento della missione e formarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista (col contratto, questo obbligo può essere adempiuto anche dall'utilizzatore).

Contratto di lavoro a tempo determinato

Apposizione di un termine finale

Svolgimento di qualsiasi mansione

Durata massima: 36 mesi (max 5 proroghe per medesime mansioni)

Lavoratori a tp det: max 20% dei lav. a tp indet. in forza al 01.01 dell'anno di assunzione (se >0,5 ->1)

Per datori di lavoro con <5 dip ->max 1 lav. a tp det.

No limiti quantitativi per:

assunzioni di >55 anni

avvio attività

ragioni di carattere sostitutivo o stagionalità

L'apposizione del termine deve risultare da **atto scritto**; in mancanza, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Contratto di apprendistato

↳ lgs. 167/2011: Contratto di lavoro a tempo **indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

↳ obbligo di FORMAZIONE a carico del datore di lavoro.

↳ tipologie:

- ↳ per la qualifica e per il diploma professionale
- ↳ professionalizzante o di mestiere
- ↳ di alta formazione e ricerca

- Forma scritta – redazione PFI – nomina tutor
- Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori
- Trattamento contributivo agevolato (anche per un anno dopo il raggiungimento della qualifica)

Tirocinio formativo o stage

L. 196/1997 e smi (L. 92/2012)

Finalità: far conoscere ai giovani il mondo

Durata massima: 6 mesi

NON SI TRATTA DI UN RAPPORTO DI LAVORO
(diritto a un rimborso spese e obbligo assicurazione Inail)

Requisiti:

- Assolvimento obbligo scolastico
- Convenzione ente promotore/soggetto ospitante
- Tutor aziendale e tutor scolastico
- Progetto formativo

Collaborazioni occasionali (mini cococo)

D. Lgs. 276/2003 e smi

- Limiti: max 30 gg/anno solare con lo stesso committente
max 5.000 euro/anno solare con lo stesso committente
- Completa AUTONOMIA del collaboratore (tempi e modalità)
no potere di coordinamento del committente

Iscrizione alla Gestione Separata dell'Inps

Lavoro autonomo occasionale

Art. 2222 cc

- Autonomia del collaboratore (tempi e modi di esecuzione)
- No inserimento nell'organizzazione aziendale
- No coordinamento del committente

Il lavoratore rilascia fattura al committente (20% ritenuta d'acconto) e si iscrive alla Gestione Separata dell'Inps per redditi complessivi superiori a 5.000 euro/anno solare

Lavoro occasionale accessorio

Prestazioni non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo.

- no unilav
- no contratto di lavoro
- no scritturazioni su Lul
- Pagamento tramite **voucher**



valore nominale: 10 euro (13% contribuzione, 7% inail, 5% al concessionario del servizio)

valore netto (al lavoratore): 7.50 euro orari

Max 5.000 euro netti/anno solare dalla totalità dei committenti

Distacco

Art. 30 D. Lgs. 271/2003

Un datore di lavoro (distaccatario), per un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un soggetto (distaccante) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il distacco che prevede un mutamento di mansioni deve avvenire col consenso del lavoratore.

Trattamento economico e contributivo a carico del distaccatario.

Inizio del rapporto di lavoro: principali obblighi del datore di lavoro

1. Invio al centro per l'impiego del mod. UNILAV con anagrafica lavoratori, **entro il giorno antecedente** l'immissione al lavoro
2. Consegna dichiarazione di assunzione al lavoratore
3. (obblighi in tema di sicurezza: visita medica, consegna dpi, formazione e informazione ...)
4. Istituzione e tenuta LUL

Lavoro "nero"

Impiego di lavoratore subordinato senza preventiva comunicazione di assunzione al centro per l'impiego (mod. Unilav) e senza che il lavoratore sia conosciuto alla p.a. (no busta paga, no denuncia all'Inps etc ...)

Art. 3, co. 3 D. L. 12/2002 e smi: **MAXISANZIONE**



- da 1.500 a 12.000 euro/lavoratore + 150 euro/giorno di impiego
- da 1.000 a 8.000 euro/lavoratore + 30 euro/giorno di impiego
(se il lavoratore è stato poi occupato regolarmente)

Sospensione per lavoro "nero"

- **NORMATIVA:** art. 36bis L. 248/2006 e smi
art. 14 D. Lgs. 81/2008 - d. Lgs. 106/2009
- **CASI:**
 - impiego di lavoratori non risultanti da documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del personale presente sul luogo di lavoro (DTL)
 - gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza – ASL e DTL)
- **DESTINATARIO:** il provvedimento riguarda la parte di attività imprenditoriale con violazioni (singolo cantiere)
- **REVOCA:**
 - 1.regolarizzazione dei lavoratori
 - 2.pagamento della somma di 1.950 euro (D. L. 145/2013)

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
**Direzione Territoriale del Lavoro di Milano-
Lodi**

SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO

Via Macchi, 7/11 – Milano

Tel. 026792.1

L'orario dello sportello dell'**ISPETTORE DI TURNO**, presso
l'Ufficio Relazioni con il Pubblico è il seguente:
da Lunedì a Venerdì: 9.15 – 12.30
Lunedì, Martedì e Mercoledì: 14.30 – 15.30