

SOMMARIO

Premessa	4
Capitolo 1 - Aspetti generali e disciplina del lavoro nel terzo settore	5
1.1 Individuazione degli Enti e quadro normativo di riferimento	6
1.2 Tipologie di rapporti di lavoro negli ETS	7
Capitolo 2 - Rapporto di lavoro subordinato	9
2.1 Caratteristiche lavoro subordinato	10
2.2 Tipologie di rapporti di lavoro subordinato e applicabilità al terzo settore	11
2.2.1 Contratto a tempo indeterminato	11
2.2.2 Contratto a tempo determinato	11
2.2.3 Contratto di apprendistato	13
2.2.4 Lavoro intermittente (a chiamata)	14
2.2.5 Somministrazione di lavoro	15
2.3 Trattamento economico e normativo	15
2.4 Differenze retributive tra lavoratori	17
2.5 Contrattazione collettiva di riferimento	21
2.6 Impresa sociale e lavoratori	22
2.7 Adempimenti dei datori di lavoro	24
Capitolo 3 - Lavoro autonomo e parasubordinato	28
3.1 Lavoro autonomo	29
3.2 Compenso minimo e divieto di distribuzione degli utili	29
3.3 Collaborazioni coordinate e continuative	29
3.4 Prestazioni di lavoro occasionale	30
3.5 Contratto di prestazione occasionale (PrestO)	41
Capitolo 4 - Rapporto di volontariato	45
4.1 Caratteristiche e elementi distintivi del volontario	46
4.1.1 ODV e APS	48
4.2 Obblighi assicurativi	48
4.3 Compatibilità tra volontariato e rapporto di lavoro	50
4.4 Check-list controlli	55
4.5 Servizio civile e universale	55
Capitolo 5 - Riforma del settore sportivo	57
5.1 Sinesi delle novità	58
5.2 Nozione di lavoratore sportivo	58
5.3 Tipologie di rapporti	59
5.3.3 Lavoro sportivo subordinato	59
5.3.4 Lavoro sportivo autonomo	61
5.3.5 Volontari sportivi	61
5.3.6 Lavoro occasionale	62
5.4 RASD – comunicazioni e procedura	62
5.5 Aspetti previdenziali e assicurativi	68
Appendice normativa	72

Premessa

*“Agisci come se le tue azioni potessero fare la differenza. La fanno”
William James*

Il mondo del Terzo Settore rappresenta un insieme eterogeneo di soggetti e di esperienze che permeano la società in maniera rilevante. Tale settore, negli anni, ha mostrato un particolare dinamismo che investe anche gli aspetti occupazionali, fortemente legati ai cambiamenti socio-economici del mondo del lavoro.

Il volume analizza i profili lavoristici del Terzo Settore negli aspetti principali, tenuto conto della loro rilevanza sociale e soffermandosi sulle varie tipologie contrattuali a disposizione degli Enti.

L'analisi degli aspetti normativi, organizzativi e delle forme contrattuali utilizzabili può fornire strumenti utili agli operatori e ai professionisti per arginare la precarizzazione e fornire maggior flessibilità, al servizio della particolare operosità che caratterizza tale settore.

La gestione dei rapporti all'interno degli Enti del Terzo Settore si mostra più complessa di quella di altre organizzazioni, sia in considerazione dell'attività svolta che del contenuto motivazionale ad essa attribuito. A differenza delle imprese, infatti, nel Terzo Settore coesistono rapporti che danno luogo a prestazioni monetizzabili e ad altre non monetizzabili, che necessitano di pratiche contrattuali ben definite.

In tali realtà organizzative, improntate più alla collaborazione partecipata che al tradizionale rapporto gerarchico datore di lavoro-lavoratore, i cittadini spesso trovano un luogo di vita, ma anche di sostegno, di impegno e di lavoro.

Il presente lavoro vuole offrire una mappa per il corretto inquadramento dei soggetti che operano nel Terzo Settore, con uno sguardo alle disposizioni normative vigenti, alle indicazioni di prassi e agli adempimenti, fino alle novità che stanno interessando il mondo sportivo.

Buona lettura.

Capitolo 1

**Aspetti generali e disciplina
del lavoro nel terzo settore**

1.1 Individuazione degli Enti e quadro normativo di riferimento

Il c.d. Terzo Settore è un insieme di enti di natura privata che operano in diversi ambiti, dall'assistenza alle persone con disabilità alla tutela dell'ambiente, dai servizi sanitari e socio-assistenziali all'animazione culturale. Si tratta, quindi, di soggetti eterogenei sia per caratteristiche organizzative che per qualificazione civilistica e tributaria. Tale settore ha avuto riconoscimento giuridico con la specifica riforma con cui il legislatore ha effettuato il riordino della disciplina vigente in materia, definendo una cornice organica all'interno del c.d. Codice del Terzo Settore (Decreto Legislativo 3.07.2017, n. 117). Gli enti del Terzo Settore (ETS) sono soggetti che agiscono senza scopo di lucro, in attività di interesse generale (definite dalla legge), per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, iscritte al Registro Unico Nazionale del Terzo settore (RUNTS).

Il Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) è il registro telematico istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in attuazione degli artt. 45 e segg. del Codice del Terzo Settore, per assicurare la piena trasparenza degli enti (ETS) attraverso la pubblicità degli elementi informativi che vi sono iscritti.

L'iscrizione al RUNTS consente di acquisire la qualifica di Ente del Terzo Settore (ETS) o, a seconda dei casi, quelle specifiche di Organizzazione di Volontariato (ODV), Associazione di Promozione sociale (APS), Ente Filantropico, Rete Associativa; di beneficiare di agevolazioni, anche di natura fiscale, di accedere al 5 per mille e per specifiche tipologie di ETS a contributi pubblici o di stipulare convenzioni con le pubbliche amministrazioni; nei casi previsti di acquisire la personalità giuridica. Non possono utilizzare la denominazione di Ente del Terzo settore o quelle specifiche gli enti non iscritti al RUNTS.

Il Registro è gestito con modalità telematiche su base territoriale dall'Ufficio Statale, gli Uffici Regionali e gli Uffici Provinciali del RUNTS, istituiti rispettivamente presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, presso ciascuna Regione e le Province autonome di Trento e Bolzano. Il RUNTS è pubblico, consultabile da tutti gli interessati e dalle Pubbliche Amministrazioni. Le procedure di iscrizione degli enti, le modalità per il deposito degli atti, le regole per la tenuta la conservazione e la gestione del RUNTS sono definite dal Decreto Ministeriale 15.09.2020, n. 106 e dai relativi allegati.

Ai sensi dell'art. 4 del Codice sono Enti del Terzo Settore, se iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS):

- le organizzazioni di volontariato (ODV) (artt. 32 e ss.);
- le associazioni di promozione sociale (APS) (artt. 35 e ss.);
- gli enti filantropici (artt. 37 e ss.);
- le imprese sociali, incluse le cooperative sociali (art. 40);
- le reti associative (artt. 41 e ss.);
- le società di mutuo soccorso (SOMS) (artt. 42 e ss.);
- le associazioni riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale di cui all'art. 5, in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi.

Gli enti religiosi civilmente riconosciuti possono essere considerati ETS limitatamente allo svol-

gimento delle attività di interesse generale di cui all'art. 5 del Codice.

L'iscrizione al Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS) è facoltativa, ma determina la qualifica di ETS e consente all'Ente di potersi qualificare come ETS anche nella denominazione sociale, nei confronti dei soci e negli atti a rilevanza esterna.

Non sono Enti del Terzo Settore:

- le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- le formazioni e le associazioni politiche;
- i sindacati;
- le associazioni professionali e di rappresentanza di categorie economiche;
- le associazioni di datori di lavoro;
- gli enti sottoposti a direzione e coordinamento o controllati dai suddetti enti, con le eccezioni specificamente previste ai sensi dell'art. 4, comma 2 del Codice.

Posti i requisiti soggettivi, sotto l'aspetto oggettivo gli ETS devono soddisfare altri requisiti:

- assenza di scopo di lucro;
- perseguimento di finalità solidaristiche, civiche e di utilità sociale;
- svolgimento di una o più attività di interesse generale (in via esclusiva o principale);
- esercizio delle attività mediante volontarietà o erogazione gratuita di beni, servizi, denaro, ovvero di mutualità o produzione e scambio di beni e servizi;
- iscrizione nel RUNTS.

La riforma organica del Terzo settore non poteva prescindere dall'attività lavorativa prestata al suo interno. Difatti, gli ETS sono strumenti che consentono di svolgere un lavoro e il Codice contiene diverse norme dedicate proprio ai rapporti lavorativi; ciò perché il lavoro consente il raggiungimento del bene comune e migliora la vita dei singoli cittadini. Pertanto, tali enti possono realizzare il proprio scopo sociale anche avvalendosi dell'attività lavorativa dei soci o di terzi, nei limiti fondamentali al loro regolare funzionamento e in base all'attività svolta.

1.2 Tipologie di rapporti di lavoro negli ETS

Dalla lettura combinata dell'articolo 8, comma 3 lettera b) e dell'articolo 16, del Codice, si ricava che l'attività lavorativa nell'ambito degli ETS può essere svolta nelle forme seguenti:

- **lavoro subordinato:** la prestazione si svolge in regime di subordinazione del lavoratore rispetto al datore di lavoro, anche nella forma della somministrazione di cui al D. Lgs. n. 81/2015, Capo IV; il lavoratore opera sotto la direzione e il coordinamento dell'ETS, attraverso la stipula di un contratto a tempo pieno o parziale, (infra par. 2.1);
- **lavoro parasubordinato:** si tratta di collaborazioni assimilabili al lavoro subordinato con caratteristiche intermedie tra quest'ultimo e il lavoro autonomo. La disciplina e la definizione sono contenute nell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015; tale tipologia di lavoro si concretizza in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro;
- **lavoro autonomo:** secondo la definizione dell'art. 2222 del Codice Civile si sostanzia in una prestazione di lavoro prevalentemente personale, svolta senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti dell'ETS a fronte della corresponsione di un compenso;
- **lavoro occasionale:** forma di lavoro caratterizzato dall'occasionalità delle prestazioni, episcodiche o saltuarie ammesse per datori di lavoro che rispondono a determinate caratteri-

stiche dimensionali e nel limite di precisi limiti di compensi (infra par. 3.4).

Il ricorso al lavoro remunerato comporta in capo agli ETS l'assoggettamento agli obblighi previdenziali, assicurativi e amministrativi previsti dalla vigente normativa in materia di lavoro e legislazione sociale per le diverse tipologie contrattuali, inclusi gli adempimenti di competenza dei sostituti d'imposta ai sensi del D.P.R. n. 600/73. È inoltre richiesto l'assolvimento degli obblighi previsti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui al D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro).

Capitolo 2

Rapporto di lavoro subordinato

2.1 Caratteristiche del lavoro subordinato

Di seguito si esaminano gli elementi che contraddistinguono il rapporto di lavoro nella forma subordinata.

Secondo l'art. 2094 Codice Civile *“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*.

La disposizione del Codice Civile, di tutta evidenza, delinea la figura del prestatore di lavoro subordinato e non del lavoro autonomo; tuttavia, è possibile desumere le caratteristiche di quest'ultimo, elencandole come segue:

- orario di lavoro fisso e continuativo;
- dipendenza gerarchica e assoggettamento del lavoratore alle direttive del datore di lavoro, ovvero stabile inserimento del lavoratore nella organizzazione imprenditoriale;
- continuità della prestazione nel tempo;
- natura personale della prestazione lavorativa;
- luogo della prestazione presso la sede del datore di lavoro o altra sede da questi stabilita;
- assenza del rischio economico in capo al lavoratore.

I contratti di lavoro dipendente sono sostanzialmente riconducibili alle seguenti fattispecie, la cui disciplina organica è contenuta nel D. Lgs. n. 81/2015:

- Contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- Contratto di lavoro a tempo determinato;
- Contratto a tempo parziale;
- Apprendistato;
- Contratto di lavoro intermittente;
- Contratto di somministrazione.

Per completezza di trattazione, alle forme contrattuali elencate, si aggiunge quella che propriamente non rappresenta una tipologia contrattuale ma una “modalità” di lavoro subordinato divenuta un tema di grande attualità, ossia il lavoro agile (ormai comunemente definito smart working). Tale modalità si caratterizza per lo svolgimento della prestazione in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali aziendali e trova la sua disciplina nell'art. 18 e ss. della legge 22 maggio 2017, n. 81. In estrema sintesi, il lavoro agile prevede la stipulazione di un apposito accordo, in forma scritta, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, finalizzato a disciplinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Ente, le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dal lavoratore. Nell'accordo occorre indicare, altresì, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno, che integrano le fattispecie rilevanti ai fini disciplinari; i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecnico-organizzative necessarie per assicurare il diritto alla disconnessione dalle apparecchiature di lavoro. L'accordo di lavoro agile si affianca al contratto di lavoro perché si riferisce esclusivamente all'esercizio della prestazione in modalità “smart” che può essere a tempo determinato o indeterminato.

Il ricorso al lavoro agile impone al datore di lavoro di garantire al lavoratore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato agli altri lavoratori con medesime mansioni che svolgono la propria attività lavorativa esclusivamente all'interno dell'azienda, o dell'ente. Il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore in modalità agile (l'art. 22 della legge n. 81/2017 prevede l'obbligo specifico di consegnare al lavoratore e al RLS, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui

sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro); inoltre, egli è tenuto a comunicare con modalità telematiche al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni in modalità agile.

Anche gli ETS, quindi, possono ricorrere al lavoro agile quale forma di organizzazione del lavoro che svincola le persone da un luogo fisso e consente l'attività anche da remoto (si pensi, ad esempio, alle attività di call center svolte da organizzazioni che operano nei servizi dell'assistenza alle persone ovvero che stabiliscono la fase di primo contatto a cui segue l'intervento personale di volontari o altri soggetti).

2.2 Tipologie di rapporti di lavoro subordinato e applicabilità al terzo settore

Il lavoratore degli Enti del Terzo Settore (ETS) è il soggetto che instaura con l'ente una qualsiasi forma di rapporto di lavoro sia esso subordinato che autonomo ovvero ogni altra forma di rapporto di lavoro retribuito.

Si rammenta, però, che tale condizione non è compatibile con quella del volontariato; pertanto, nessun lavoratore può essere contemporaneamente volontario nello stesso ente (vedi infra). Di seguito si richiamano le principali forme contrattuali di lavoro subordinato e le rispettive caratteristiche.

2.2.1 Contratto a tempo indeterminato

Il contratto a tempo indeterminato è la forma di lavoro con cui il lavoratore si impegna, a fronte del pagamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro, a tempo indeterminato, cioè senza vincolo di durata. Si tratta della fattispecie "comune" di contratto di lavoro, quindi considerata primaria dalla legge (art. 1, D. Lgs. n. 81/2015). Per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato vige il principio della libertà di forma, tuttavia, il legislatore impone la forma scritta a pena di nullità, in alcuni casi particolari (es. settore marittimo) e quando le parti intendano inserire particolari clausole o elementi nel contratto (ad esempio il patto di prova oppure l'orario a tempo parziale). In ogni caso, concluso il contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a fornire, per iscritto, al lavoratore assunto tutte le informazioni relative al rapporto (infra par. 2.7).

2.2.2 Contratto a tempo determinato

L'assunzione di lavoratori all'interno degli enti può avvenire anche con contratto a tempo determinato (c.d. a termine), ossia la forma contrattuale che prevede una durata già all'atto della sua instaurazione. Tale tipologia di contratto è soggetta a particolari condizioni e limiti (artt. 19-29, D. Lgs. n. 81/2015). In primo luogo, l'apposizione del termine, è priva di effetto, se non risulta da atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni (art. 19, comma 4).

A seguito delle novità apportate dal Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023, conv. con modificazione dalla legge n. 85/2023), la disciplina di detta forma contrattuale è stata sostanzialmente modificata rispetto al passato, in favore dell'abbandono delle rigide causali che giustificavano l'apposizione del termine, introdotte con il c.d. Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018). Il contratto a termine non può avere una durata superiore a 24 mesi, comprensiva di proroghe e rinnovi, anche per successione di più contratti, fatte salve previsioni diverse dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nel computo dei 24 mesi sono considerati anche i periodi relativi a missioni in somministrazione eseguite dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Fermi restando i limiti menzionati, fra gli stessi soggetti può essere concluso un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi a condizione che la sottoscrizione avvenga presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro (c.d. deroga assistita o contratto in sede protetta).

Il superamento del limite di durata dei 12 mesi, in assenza delle condizioni che legittimano l'estensione a 24 mesi, oppure il superamento del limite dei 24 mesi, determinano la trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (art. 21). Ai fini del rinnovo, è necessario rispettare un intervallo temporale (c.d. stop & go) tra la sottoscrizione dei due contratti a termine:

- 10 giorni per i contratti fino a 6 mesi;
- 20 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Qualora siano violate le disposizioni su tali interruzioni temporali, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

La disciplina vigente pone un limite percentuale di ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato; i datori di lavoro possono assumere lavoratori a termine in misura non superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5), salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (art. 23). Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Invece, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. In caso di violazione del limite percentuale, è prevista l'irrogazione di una sanzione amministrativa, restando espressamente esclusa la trasformazione dei contratti a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte (art. 24).

Una delle prime importanti novità previste dal Decreto Lavoro, riguarda il sistema delle c.d. causali, ossia le motivazioni che consentono di estendere il contratto a termine oltre i primi 12 mesi che ora sono le seguenti:

- casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 (quindi contratti

- collettivi di ogni livello, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ovvero contratti collettivi comunque applicati in azienda;
- in assenza di previsioni dei contratti collettivi e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti nei contratti di lavoro;
 - per esigenze di natura sostitutiva.

Il rinnovo di contratti sotto i 12 mesi non richiede alcuna causale; ai fini del computo del termine di 12 mesi previsto per l'applicazione del nuovo regime delle causali introdotte dal Decreto Lavoro si deve tenere conto dei soli contratti stipulati, prorogati o rinnovati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del Decreto).

L'apposizione del termine ad un contratto di lavoro subordinato è espressamente vietata (art. 20):

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, a meno che il contratto venga concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti la sospensione del lavoro o la riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno eseguito la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In violazione di tali divieti, il contratto a termine è trasformato in contratto a tempo indeterminato.

2.2.3 Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è una forma di lavoro che prevede un periodo di formazione iniziale al termine del quale, in assenza del recesso da parte del datore di lavoro, si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

La legislazione vigente prevede tre tipologie di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire una qualificazione in ambiente di lavoro;
- apprendistato professionalizzante, per i giovani dai 18 ai 29 anni compiuti, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale;
- apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'art. 47, comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato i percettori di Naspi e altre misure di sostegno contro la disoccupazione o mobilità senza limiti di età, al fine di garantire il reinserimento di tali lavoratori nel mercato del lavoro.

Dal 1° gennaio 2022, ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (accordi di transizione occupazionale).

Il contratto deve essere redatto in forma scritta e deve prevedere un piano formativo. La contrattazione collettiva individua la durata, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione degli apprendisti sulle competenze tecnico-professionali, in funzione delle qualifiche professionali da conseguire; detta formazione si svolge sia all'esterno (presso organismi accreditati) che all'interno dell'azienda.

Il contratto di apprendistato consente di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di riferimento o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Sotto l'aspetto contributivo, il contratto di apprendistato consente di beneficiare di un trattamento agevolato fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato ordinario; inoltre, l'apprendista non rileva ai fini del raggiungimento dei limiti numerici presi in considerazione da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di specifiche normative o istituti.

2.2.4 Lavoro intermittente (a chiamata)

Si tratta di una forma di lavoro subordinato, che consente al datore di lavoro di richiedere la prestazione lavorativa in modo discontinuo secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Per poter essere assunti bisogna essere di età inferiore a 24 anni, in tal caso le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del venticinquesimo anno, oppure, di età superiore a 55 anni.

Sono previsti 2 tipi di contratto di lavoro intermittente:

- con obbligo di disponibilità: il lavoratore è obbligato a restare a disposizione del datore per svolgere la prestazione lavorativa, quando il datore lo richiede. In tal caso è riconosciuta al lavoratore una indennità di disponibilità determinata dai contratti collettivi;
- senza obbligo di disponibilità: il lavoratore può rifiutare la richiesta di prestare l'attività lavorativa quando chiamato. In tal caso il lavoratore avrà diritto alla retribuzione corrispondente alle sole ore di lavoro effettivamente prestate.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Per la stipulazione è richiesta la forma scritta e a parità di mansioni svolte, non è consentito attribuire al lavoratore un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto ad un lavoratore di pari livello (principio di non discriminazione). I trattamenti

retributivi, normativi e previdenziali sono riproporzionati in ragione della prestazione effettivamente eseguita.

Il datore di lavoro, oltre alla comunicazione obbligatoria di assunzione, devono trasmettere una comunicazione prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni (art. 15, comma 3). Le modalità operative per eseguire tale comunicazione sono definite con Decreto Interministeriale 27 marzo 2013 e dalla Circolare MLPS n. 27/2013.

2.2.5 Somministrazione di lavoro

Con il contratto di lavoro somministrato l'impresa (utilizzatrice) può richiedere la prestazione di uno o più lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo informatico tenuto presso l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

Si tratta, quindi, di un rapporto che coinvolge tre soggetti:

- un'agenzia per il lavoro (somministratore);
- un'impresa ovvero un ETS (utilizzatore);
- il lavoratore.

La peculiarità del contratto consiste nel fatto che il lavoratore è assunto da un soggetto (agenzia di somministrazione, titolare dell'obbligazione retributiva e contributiva e del potere disciplinare) diverso da quello che effettivamente utilizzerà la propria prestazione di lavoro (impresa utilizzatrice, titolare del potere direttivo e di controllo).

È richiesta la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa. È valido per qualsiasi categoria di lavoratori subordinati (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e nei confronti dell'utilizzatore, tali soggetti hanno gli stessi doveri dei lavoratori dipendenti. Ad essi spettano condizioni di lavoro complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice.

L'agenzia somministratrice retribuisce il lavoratore e versa i contributi previdenziali e i premi infortuni nella stessa misura dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

L'utilizzatore rimborsa all'agenzia gli oneri retributivi e previdenziali oltre ovviamente ad un corrispettivo per il servizio di somministrazione. In caso di insolvenza dell'agenzia, l'utilizzatore è solidalmente responsabile con il somministratore, sia per le retribuzioni che per i contributi dei lavoratori.

La somministrazione può essere a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).

2.3 Trattamento economico e normativo

Gli elementi giuridici che caratterizzano la retribuzione possono essere riassunti come segue:

- sufficienza: la retribuzione deve soddisfare le esigenze del lavoratore e della sua famiglia,