



FIDUCIA AL LAVORO



Lavoro Temporaneo • Staff Leasing • Intermediazione • Ricerca e Selezione
Formazione • Outplacement • Politiche Attive del Lavoro

www.umana.it



**La flessibilità sostenibile.
Oltre la fase emergenziale, il punto sulla
disciplina del lavoro.**

Genova

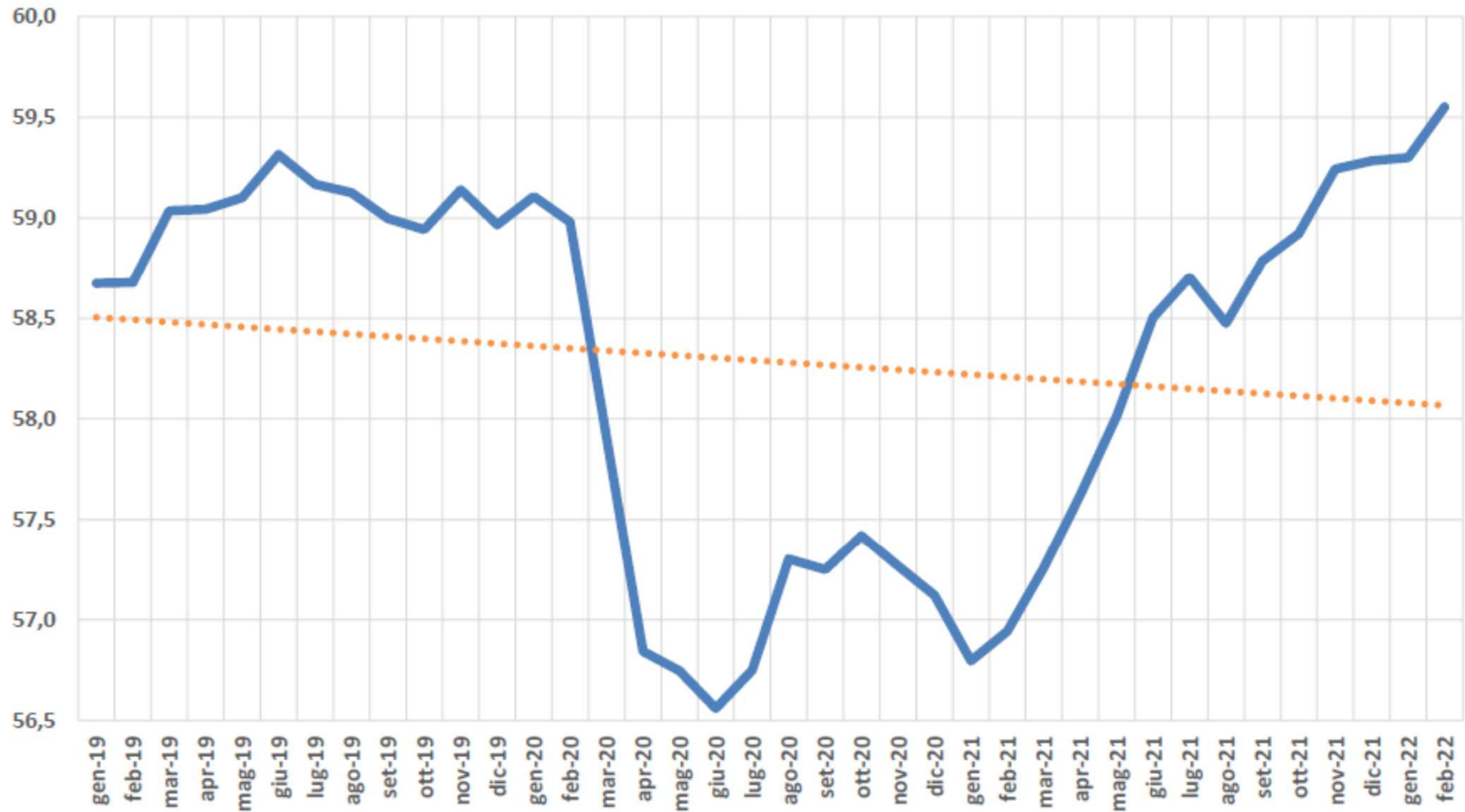
10 maggio 2022

Dott. Leonardo Fabretti

Responsabile Area Legale e Contrattualistica Umana Spa

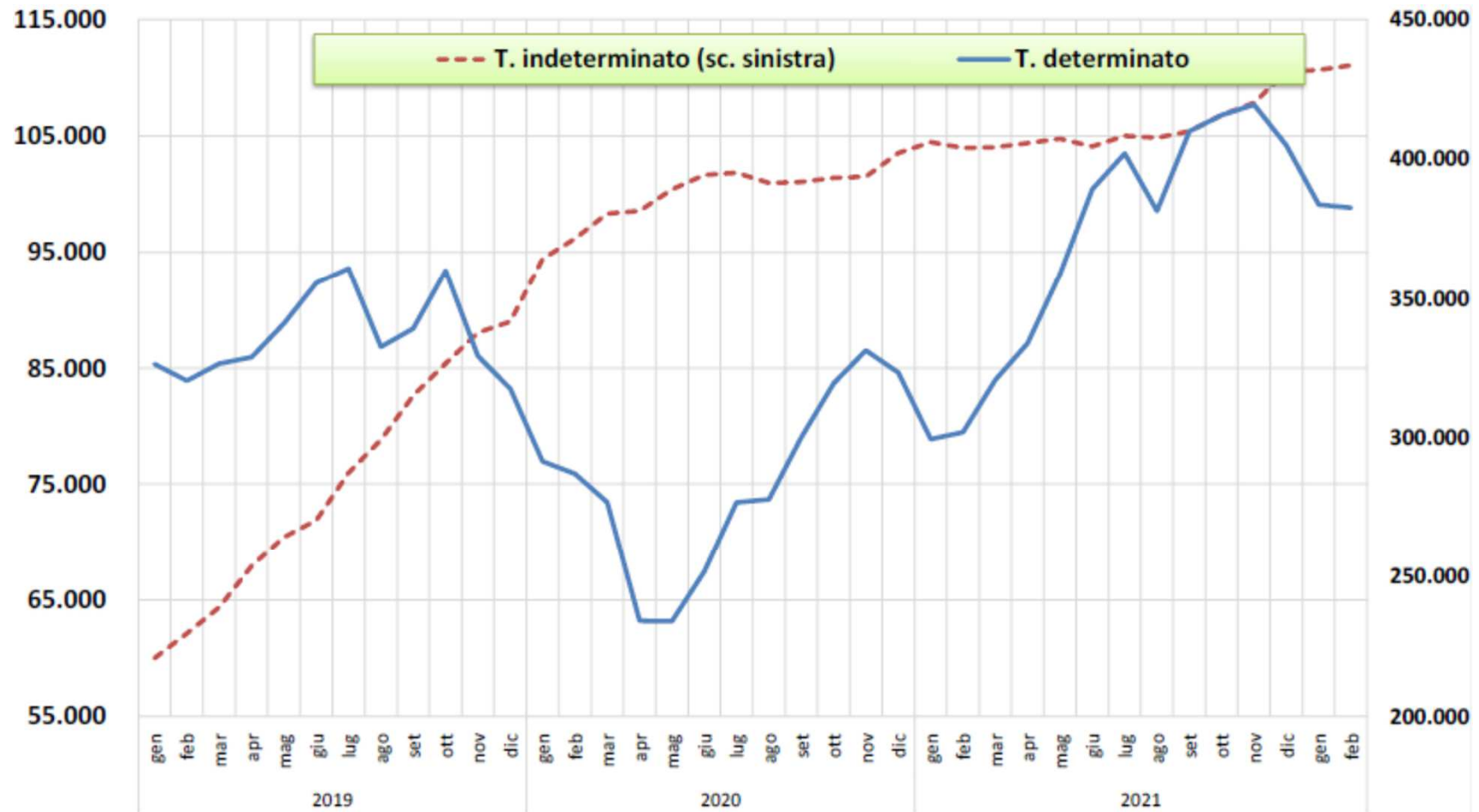
Uno sguardo all'andamento dell'occupazione

(Tasso di occupazione Gennaio 2019 – Febbraio 2022 dati ISTAT)



Le tendenze per tipologia contrattuale

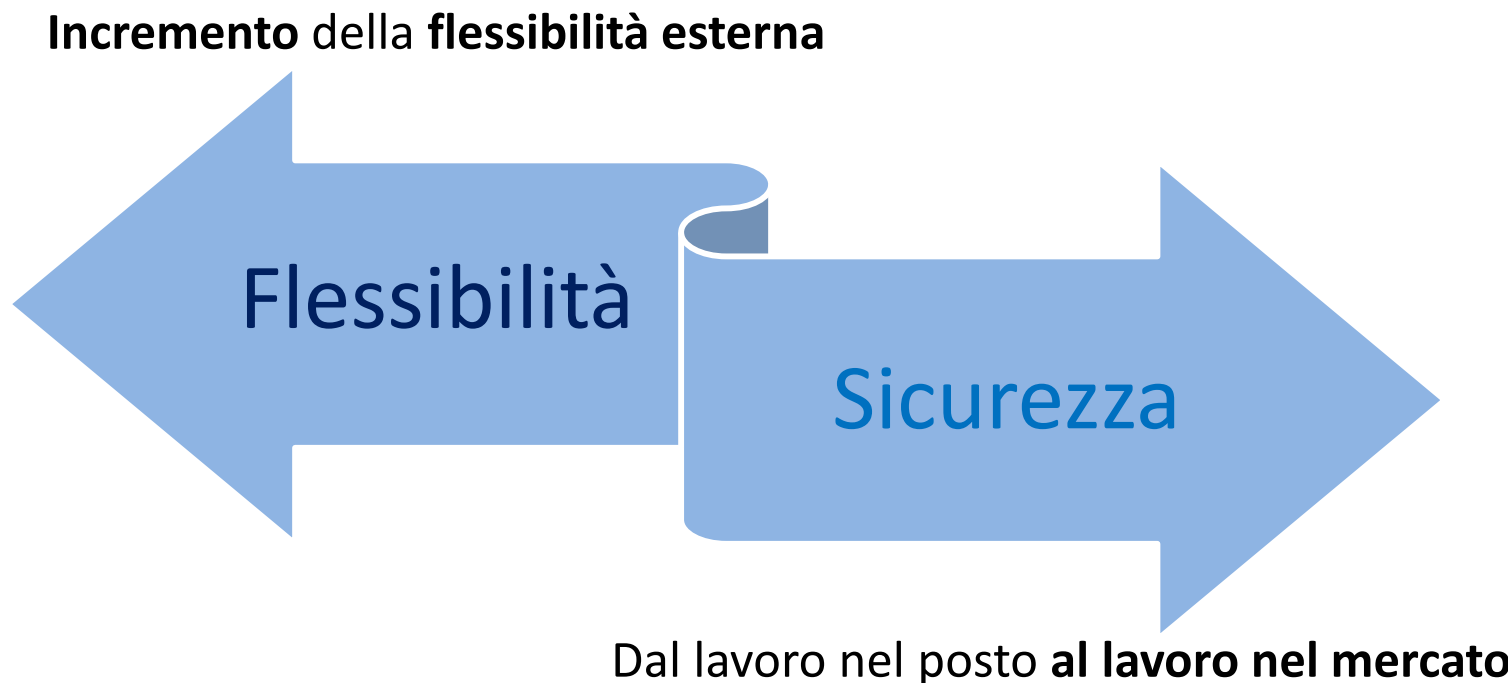
(dati Ebitemp e Forma.Temp nota mensile aprile 2022)



Febbraio 2018 (403.731 totali): 367.846 tempi det. e **35.885** tempi ind.
Febbraio 2020 (383.191 totali): 287.004 tempi det. e 96.187 tempi ind.
Febbraio 2022 (493.693 totali): 382.627 tempi det. e 110.066 tempi ind.

Flessicurezza: questioni di punti di vista

Strategia individuata dalle istituzioni comunitarie per traghettare l'economia verso il mercato globalizzato.



Creare un sistema virtuoso, all'interno del quale promuovere la flessibilità dei percorsi lavorativi e la sicurezza nel mercato del lavoro.

Possibili **assetti**

Al fine di poter **rimediare alle rigidità** introdotte dalla Legge n. 96/2018, si sono adottate diverse **soluzioni... alcune tutelanti altre meno.**



- **Contrattazione collettiva;**
- **Assunzione a tempo indeterminato anche in somministrazione;**
- **Certificazione del contratto;**
- ...



- **Distacchi non genuini;**
- **False Partite Iva;**
- **Appalti illeciti;**
- ...



Circolare del Min. Lav. n. 17/2018: «...nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. ...tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.»

La **legislazione** emergenziale

I diversi **interventi legislativi** succedutisi dal febbraio 2020 (D.L. Cura Italia, D.L. Rilancio, D.L. Correttivo, D.L. Agosto, D.L. Ristori, ...) e proseguiti per tutto il 2021, hanno avuto come **obiettivi**:



Cosa è rimasto della **legislazione** emergenziale

Le deroghe per i rinnovi e proroghe dei contratti a tempo relative alla a-causalità, numero proroghe, e al divieto in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa-COVID, si sono esaurite.

Dal 1° gennaio 2022, dobbiamo tornare a preoccuparci anche delle **esigenze da esplicitare nei contratti a tempo**.

Il cd decreto dignità offre tre possibili causali, ma concretamente utilizzabile risulta essere solo quella sostitutiva.

Con il cd **Decreto Sostegni bis** (D.L. n. 73/21 convertito in L. n. 106/21), alle causali legali si potranno aggiungere quelle previste dalla contrattazione collettiva (art. 19, comma 1, lett. b-bis del D.Lgs. n. 81/15):

«**Specifiche esigenze** previste dai **contratti collettivi** di cui all'art. 51»

...Cosa è rimasto della **legislazione** emergenziale

Art. 8, comma 1 bis, del D. Agosto inserito in sede di conversione:
«...In considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia **e al fine di garantire la continuità occupazionale...**»

Art. 31, comma 1, D.Lgs. n. 81/15

«...»

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

La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al»

...Cosa è rimasto della **legislazione** emergenziale

Le tappe del paradosso legislativo:

- ✓ Dal 14/10/2020, con la **conversione in legge del Decreto Agosto** (D.L. n. 104/20 convertito in L. n. 126/20), è stata **inserita la scadenza** temporale del **31/12/2021** ...
- ✓ Dal 22/10/2021, con il **Decreto Fiscale** (D.L. n. 146/21), è stata **eliminata la data limite** del 31/12/2021 ...
- ✓ Dal 21/12/2021, con la **conversione in legge del Decreto Fiscale** (D.L. n. 146/21 convertito in L. n. 215/21), è stata **reinserita una scadenza** temporale, ovvero il **30/09/2022** ...
- ✓ Dal 29/03/2022, con la **conversione in legge del Decreto Sostegni Ter** (D.L. n. 4/22 convertito in L. n. 25/22), è stata **reinserita una nuova scadenza**, il **31/12/2022**.

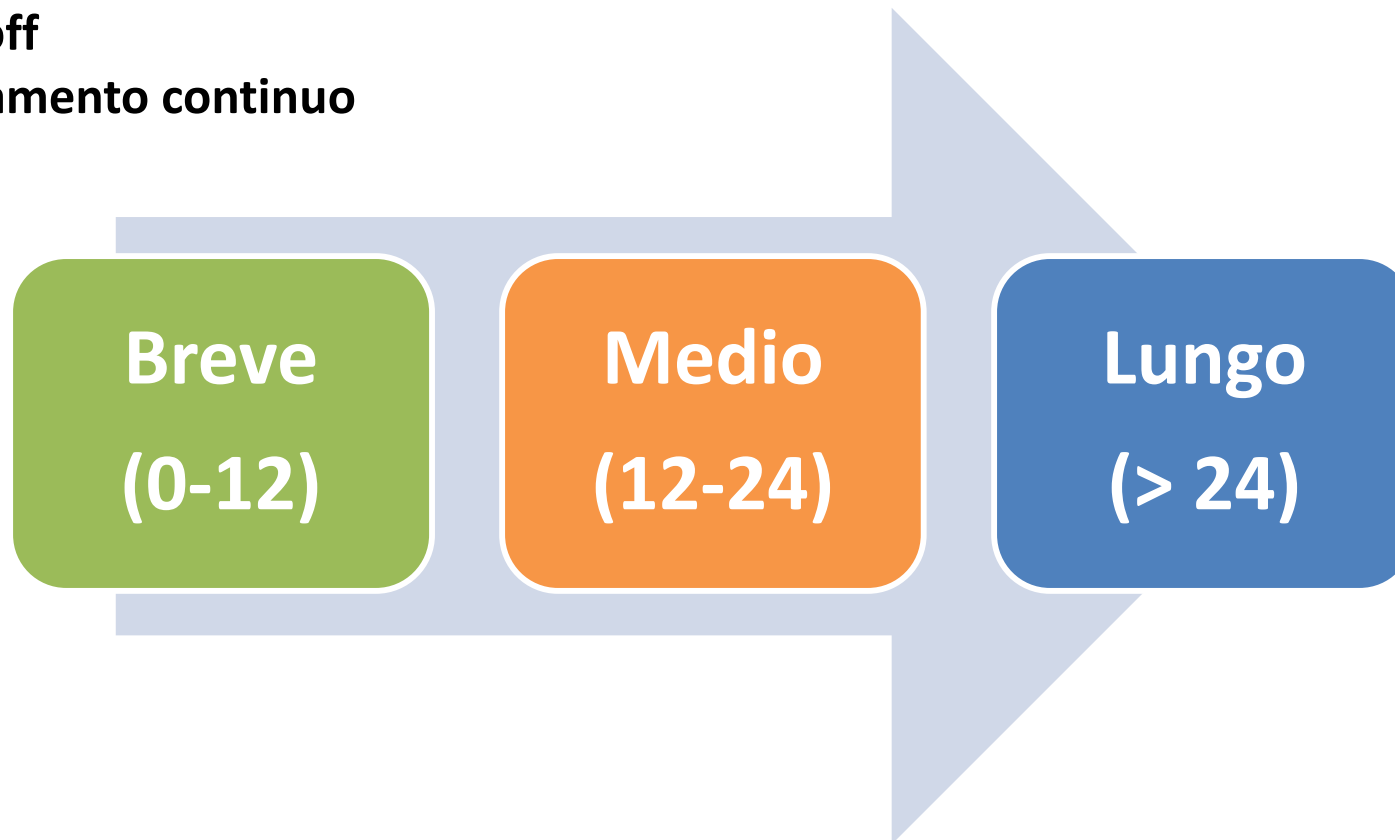


Articolo 1 D.Lgs. n. 81/15 Forma contrattuale comune
«**Il contratto** di lavoro subordinato a tempo **indeterminato costituisce la forma comune** di rapporto di lavoro.»

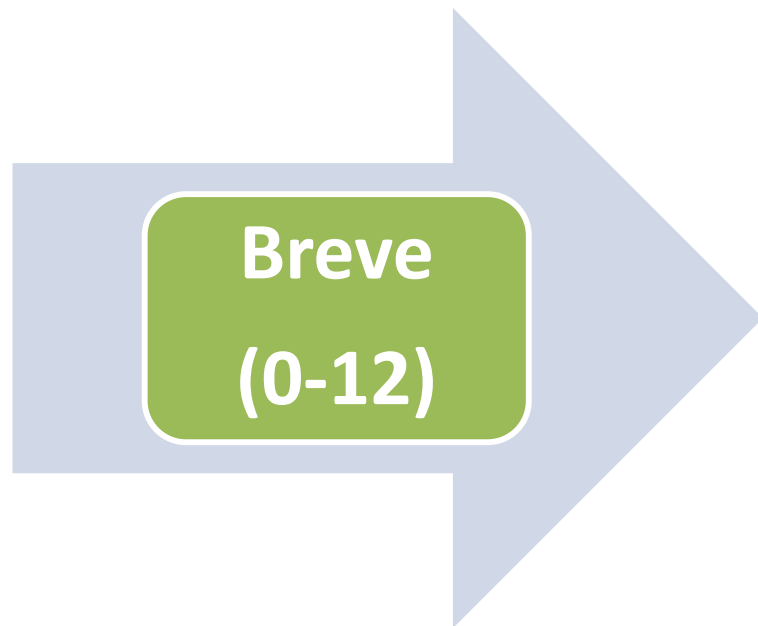
Gli **orizzonti** temporali della **flessibilità**

3 sostantivi che ci sentiamo ripetere spesso (dopo il Covid sempre di più):

- ✓ **incertezza**
- ✓ **trade off**
- ✓ **cambiamento continuo**



Gli **orizzonti** temporali della **flessibilità**



OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none">✓ CTD (flessibilità vincolata);✓ STD;✓ Stagionalità;
PECULIARITÀ	<ul style="list-style-type: none">✓ Numero proroghe;✓ Limiti % e casi esclusione;✓ Diritto precedenza;✓ Relazioni sindacali;✓ Produttività e Formazione.



Nel confronto tra rapporti gestiti in somministrazione e rapporti gestiti direttamente, questi ultimi evidenziano alcuni **profili di criticità**. Da ricordare che, esaurite le deroghe delle norme emergenziali, per entrambi gli istituti, il rinnovo porta con sé la necessità di indicare una causale.

Tra le possibili soluzioni stabilizzazioni in capo alle **ApL** con **part time verticale ciclico** e possibilità di offrire formazione o altre opportunità lavorative nel restante periodo.

MOG (Monte Ore garantito)

Con l'ultimo rinnovo del CCNL è stato **rafforzato il MOG** che si propone come alternativa efficace a forme contrattuali meno tutelanti (lavoro a chiamata, lavoro accessorio, collaborazioni non genuine, ecc.), utilizzate soprattutto in settori caratterizzati da una flessibilità oraria molto accentuata.

L'ampliamento del raggio d'azione del MOG si è concretizzato:

- nell'**aumento** del numero di **settori in cui è attivabile il MOG (durata minima 3 mesi e retribuzione minima garantita pari almeno al 25%** rispetto al tempo pieno su base mensile);
- nell'individuazione di **specifici settori in cui è possibile attivare un MOG di durata minima di 1 mese e retribuzione minima garantita pari almeno al 30%** rispetto al tempo pieno su base mensile.

...MOG (Monte Ore garantito)

«Le Parti individuano i seguenti settori nei quali, **per periodi determinati**, è consentito stipulare contratti di somministrazione di lavoro per esigenze **finalizzate ad incrementare la forza lavoro** delle aziende utilizzatrici ...»

- 10 - INDUSTRIE ALIMENTARI – *Per tale settore devono essere identificati i codici delle attività secondarie.*
- 45 - MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI
- 46 - COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)
- 47 - COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)
- 49 - TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE
- 50 - TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA
- 51 - TRASPORTO AEREO
- 52 - MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI
- 55 - ALLOGGIO**
- 56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE**
- 60 - ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE
- 61 - TELECOMUNICAZIONE
- 63 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI
- 70 - ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE
- 74 - ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
- 79 - ATTIVITÀ SERVIZI AGENZIE DI VIAGGIO, TOUR OPERATOR, SERVIZI PRENOTAZIONE E ATTIVITÀ CONNESSE**
- 80 - SERVIZI INVESTIGATIVI PRIVATI
- 81 - ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO
- 82 - ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
- 86 - ASSISTENZA SANITARIA
- 87 - SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE
- 88 - ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE
- 91 - ATTIVITÀ DI BIBLIOTECHE, ARCHIVI, MUSEI ED ALTRE ATTIVITÀ CULTURALI
- 93 - ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO
- 94 - ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE
- 96 - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA**

...MOG (Monte Ore garantito)

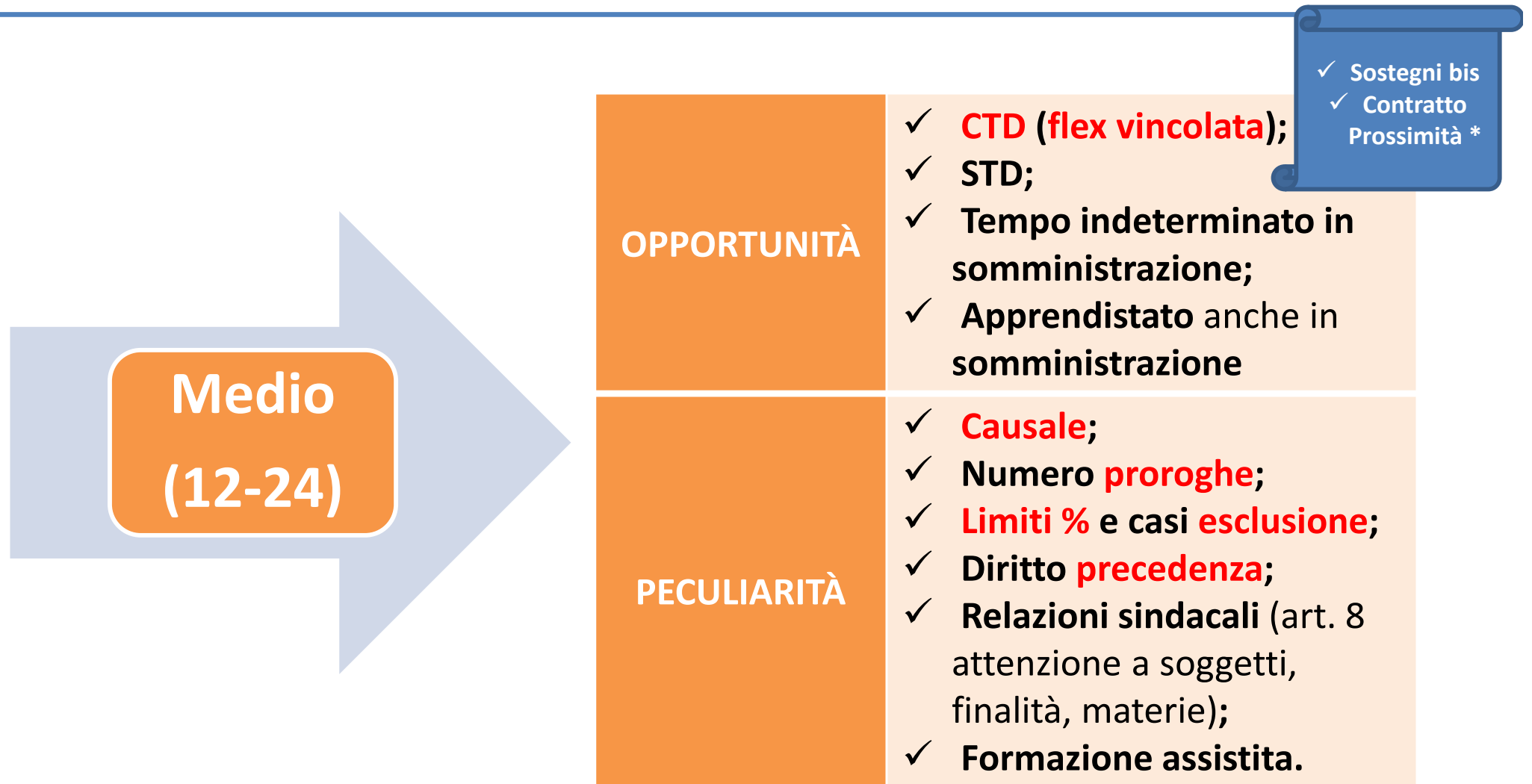
Fasce orarie			
Antimeridiana 6/14	Postmeridiana 14/22	Notturna 22/6	Alternativa 6 ore

- Per la **fascia oraria alternativa** si prevede una **estensione ad 8 ore con il consenso** scritto del **lavoratore**;
- Modifica fascia con **preavviso** scritto di **1 settimana** (senza preavviso maggiorazione del 10%);
- Dopo il **4° cambio** fascia la **maggiorazione** diviene **definitiva** per tutta la durata del contratto
- **L'orario e il giorno della prestazione comunicati con un preavviso di 24 ore**

CONSOLIDAMENTO. Nel caso di superamento medio del monte ore previsto contrattualmente, pari o superiore al 20% nell'arco di 6 mesi, viene riconosciuto un incremento del monte ore inizialmente previsto pari al 50% della maggiorazione.

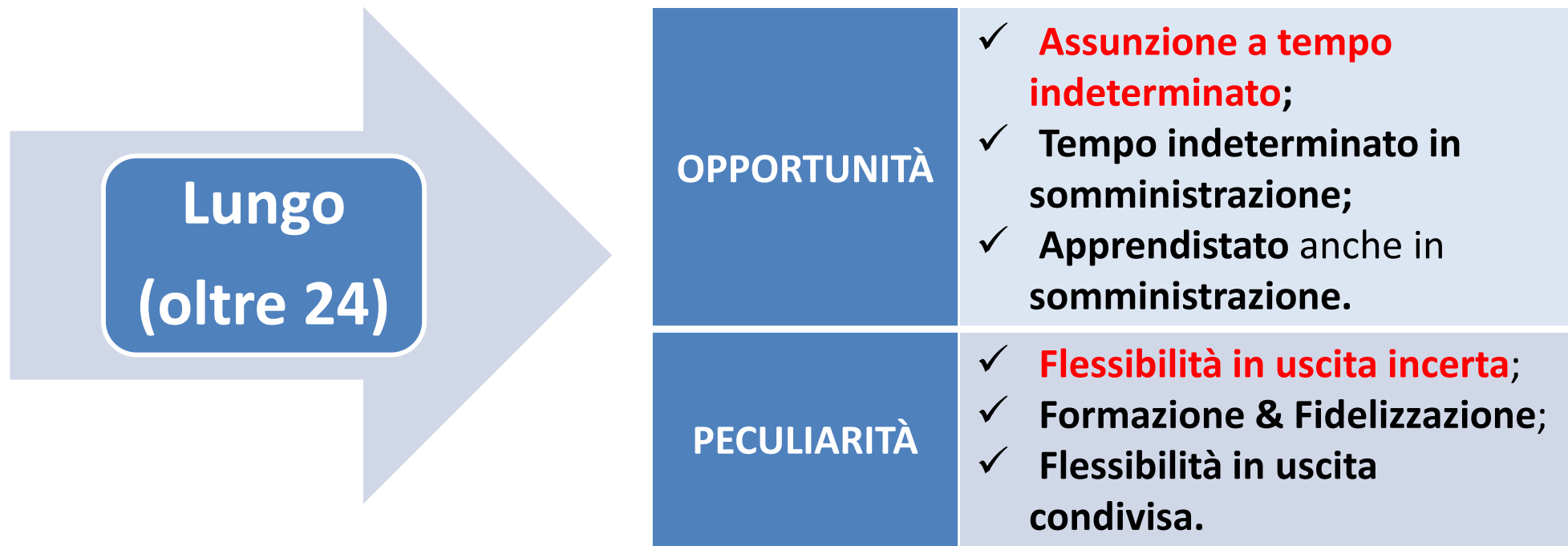
CONGUAGLIO. Verifica dell'orario medio svolto: qualora complessivamente inferiore all'orario minimo previsto dal CCNL dell'utilizzatore riconoscimento della differenza retributiva.

Gli orizzonti temporali della flessibilità



* Attenzione: La nota dell'INL n. 3 del 30/07/2020 ha previsto il **deposito telematico** di questi contratti.

Gli **orizzonti** temporali della **flessibilità**



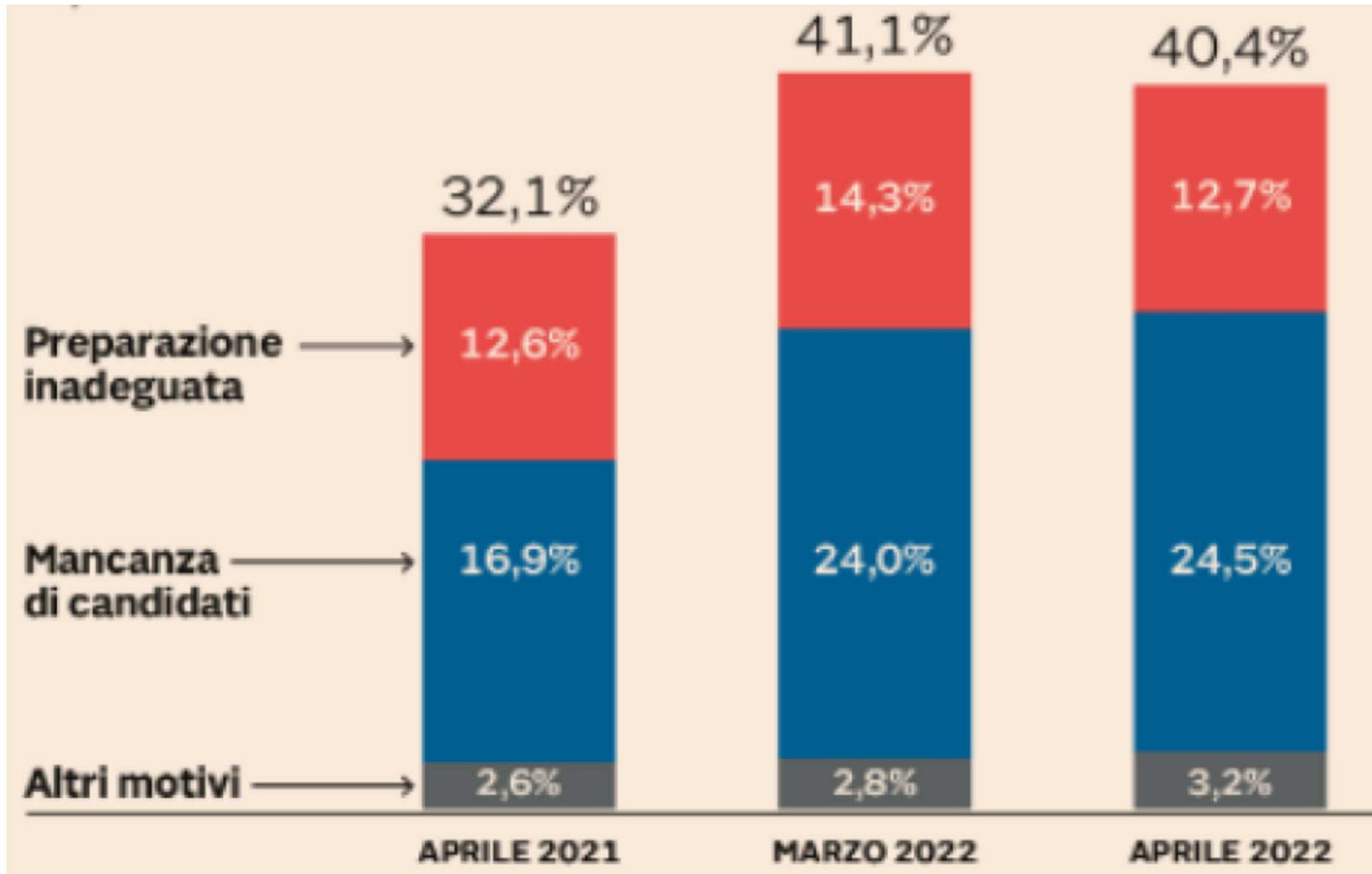
Anche su questo orizzonte temporale si ritiene possibile attivare un contratto di prossimità ex art. 8 L. 148/2011.

Una comparazione tra istituti

STAFF LEASING	STABILIZZAZIONE
Contratto di somministrazione a tempo indeterminato + Contratto di assunzione a tempo indeterminato	Contratto di somministrazione a tempo determinato + Contratto di assunzione a tempo indeterminato
Limiti percentuale 20%* *salvo diverse indicazioni da parte degli specifici CCNL di categoria	Limiti percentuale 30%* *salvo diverse indicazioni da parte degli specifici CCNL di categoria
Aree di attenzione (settore Pubblica Amministrazione; Ccnl Trasporto e Logistica, Ccnl Credito, ...)	Alcune ipotesi non sono soggette a limiti quantitativi

II Mismatch

(Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2022)



Employability

Strumenti per
ATTRARRE

Soluzioni per
TRATTENERE



- ✓ **Fattori** essenziali
- ✓ **Dinamiche** premianti (incentivi economici, incentivi professionali)
- ✓ **Strumenti** di natura contrattuale

Uno strumento che **guarda al futuro**

La normativa nel tempo ha attribuito all'apprendistato un ruolo chiave quale **modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**.

L'apprendistato è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla «formazione e occupazione» dei giovani**.

Tale contratto, **attivabile direttamente o in somministrazione**, si articola in **3 diverse tipologie** con diversa finalità e differente tipologia di formazione:

- ✓ apprendistato **per la qualifica e il diploma** professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e **il certificato** di specializzazione tecnica superiore (I livello);
- ✓ apprendistato **professionalizzante** (II livello);
- ✓ apprendistato **di alta formazione e ricerca** (III livello).

Negli ultimi anni l'andamento delle attivazioni dei contratti di apprendistato ha evidenziato un interesse via via crescente da parte delle aziende.

Come certificato anche dai rapporti INAPP – INPS, **aumenta l'incidenza degli apprendisti impegnati negli ITS**.

L'apprendistato.

Le diverse cornici normative

	APPRENDISTATO I e III livello (duale)	APPRENDISTATO II livello (professionalizzante)
Disciplina normativa	Legge e contrattazione collettiva	Legge e contrattazione collettiva
Disciplina economica	Contrattazione collettiva e legge per periodo di formazione	Contrattazione collettiva
Disciplina formativa	Normativa nazionale in assenza della regionale/provinciale	Contrattazione collettiva e normativa regionale
Incentivi	Normativa nazionale (e alle volte regionale)	Normativa nazionale (e alle volte regionale)

Nonostante le **3 diverse tipologie** di apprendistato perseguano finalità diverse e si caratterizzano per differenti tipologie di formazione, hanno in comune alcuni aspetti.

Caratteristiche dell'apprendistato in generale

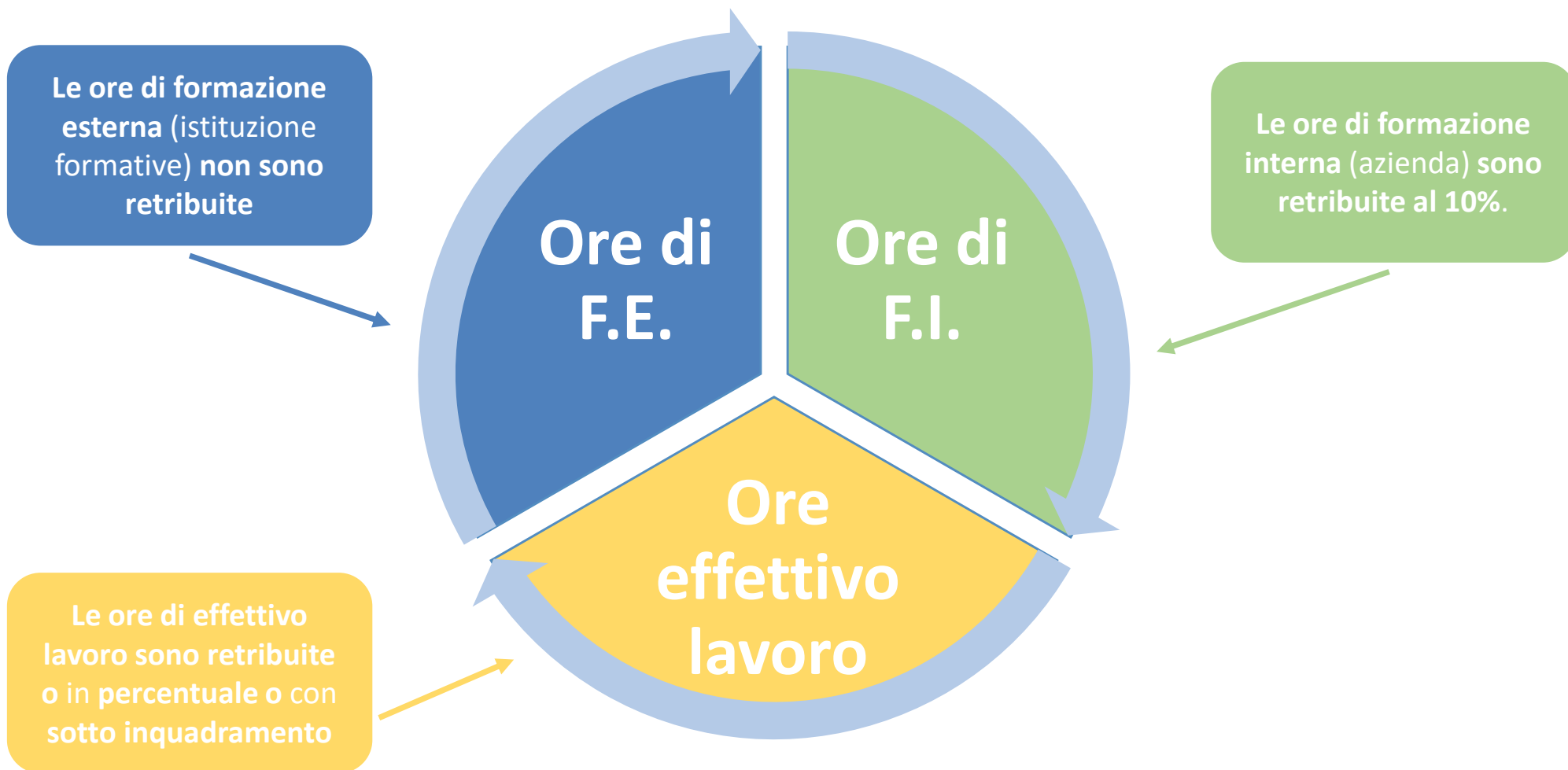
- ✓ Possibilità da parte di accordi interconfederali o dei CCNL di **inquadrare** il lavoratore **fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, oppure stabilire la **retribuzione in misura percentuale**.
- ✓ Presenza di un **tutor o referente aziendale e registrazione** della formazione effettuata.
- ✓ **Limiti quantitativi**: rapporto 3 a 2 se azienda con almeno 10 dipendenti; rapporto 1 a 1 se azienda con meno di 10 dipendenti (peculiarità per aziende piccole e per imprese artigiane).
- ✓ **Clausola di stabilizzazione**: vincolo applicabile alle aziende con almeno 50 dipendenti, in relazione al quale l'instaurazione di nuovi contratti di apprendistato sono subordinati alla conferma di almeno il 20% dei rapporti di apprendistato già instaurati nei 36 mesi precedenti. Tale clausola **non si applica all'apprendistato di I e III tipo**.
- ✓ **Possibilità** per le parti di **recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato**; se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario tempo indeterminato.
- ✓ **Incentivi normativi e fiscali**: fatte salve diverse previsioni di legge o contratto collettivo, gli apprendisti sono esclusi, per tutta la durata dell'apprendistato, dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Le spese sostenute per la formazione dell'apprendista sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP. Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a 30 giorni.

Apprendistato. Le peculiarità

	Professionalizzante	III livello	I livello
Finalità	Conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali.	Conseguimento titoli di studio universitari o di Istruzione Tecnica Superiore.	Conseguimento titolo di studio istruzione secondaria.
A chi si rivolge	Giovani dai 18 anni ed entro il compimento dei 30 anni.	Giovani dai 18 anni ed entro il compimento dei 30 anni.	Giovani dai 15 ed entro il compimento dei 25 anni
Durata	Massimo 3 anni (5 per le figure professionali dell'artigianato).	Durata ordinamentale.	Da 1 a 4 anni a seconda del percorso di studi e del titolo da conseguire
Attività formativa	Formazione professionalizzante e formazione di base e trasversale.	La formazione svolta presso l'istituzione formativa varia a seconda del percorso di studi. Le ore di formazione sono retribuite in misura diversa.	
Incentivi contributivi	Per tutta la durata del contratto e per i dodici mesi successivi all'eventuale conferma, contribuzione pari al 11,61% (per i datori di lavoro fino a 9 addetti l'aliquota è ulteriormente ridotta).		Contribuzione pari al 5% (datori fino a 9 addetti azzerata). Esenzione dal pagamento del c.d. ticket di licenziamento.

Apprendistato duale

Aspetti retributivi e contributivi



Modalità di **Attivazione** dell'**Apprendistato duale**

- Sottoscrizione di un **protocollo** tra **istituzione formativa, Umana e azienda.**
- Sottoscrizione del **contratto di apprendistato** e **redazione del PFI da parte dell'istituzione formativa e di Umana con il coinvolgimento dell'azienda.** Nel PFI vengono definiti gli elementi fondamentali del percorso, quali la nomina del tutor aziendale e formativo, la definizione contenuti della formazione, la definizione monte ore formazione interna ed esterna
- Compilazione **dossier individuale** (contenente i documenti generali dell'apprendista, documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti e attestazioni conseguite)

I vantaggi per le **Imprese**



Perché funziona con Umana?

- ✓ **Facilitatore** (supporto nel percorso e snellimento adempimenti)
- ✓ **Abbinamento orientato al futuro**
- ✓ **Tutor d'Agenzia** (accompagna i soggetti nel percorso monitorandolo)
- ✓ **Rinforzo formativo** (supporto nell'attività formativa con risorse di settore)
- ✓ **Moltiplicatore di opportunità**
- ✓ **Costo del lavoro** contenuto, anche in caso di prosecuzione
- ✓ Presenza **robusto welfare** di settore

Tempo **indeterminato**: ragioni di **successo**

I principali motivi che hanno spinto le **AZIENDE** ad utilizzare questo strumento:

- ✓ **Ragioni legate alle caratteristiche normative dell'istituto;**
- ✓ **Ragioni economiche** (budget-bilancio);
- ✓ **Risposta efficace a diversi trade-off** (flex- sicurezza; flex-produttività; flex-fidelizzazione);
- ✓ **Gestione del percorso** anche **in apprendistato** sia professionalizzante, di riqualificazione e duale (monitoraggio, formazione finanziata, riqualificazione);
- ✓ Strumento utile per favorire ricambio generazionale.

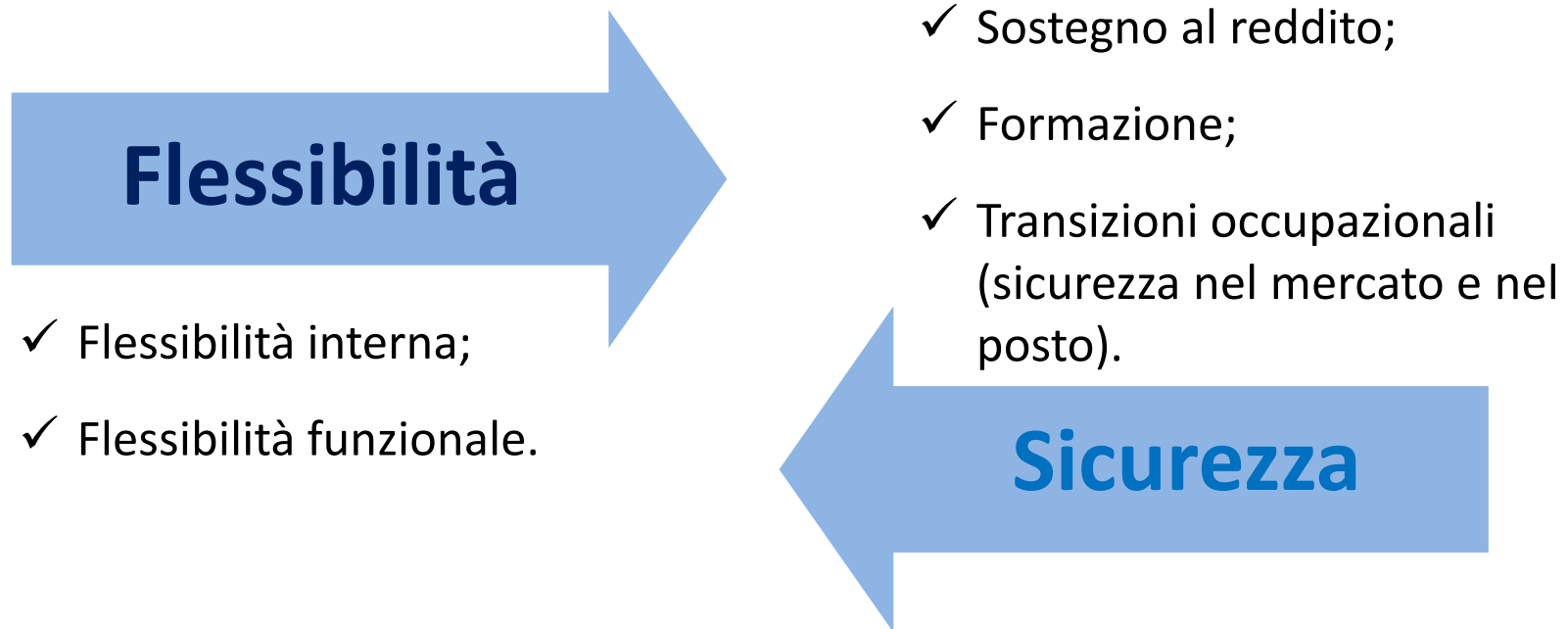
La somministrazione a tempo indeterminato è strumento evoluto non solo per le aziende ma anche **PER I LAVORATORI**, che oltre a beneficiare, come nella somministrazione a termine, di:

- ✓ **Parità di trattamento;**
- ✓ **Bilateralità di settore;**
- ✓ **Formazione;**

possono godere soprattutto di **stabilità e occupabilità**.

Flessicurezza: questioni di punti di vista

La somministrazione non è solo un contratto, ma è un **sistema integrato** di servizi **che accompagna** aziende e lavoratori **nei percorsi di trasformazione e transizione**.





FIDUCIA AL LAVORO



Lavoro Temporaneo • Staff Leasing • Intermediazione • Ricerca e Selezione
Formazione • Outplacement • Politiche Attive del Lavoro

www.umana.it