

l'Enologo



DAL 1893 DIAMO VOCE ALLA CATEGORIA

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE ENOLOGI ENOTECNICI ITALIANI - ORGANIZZAZIONE NAZIONALE DI CATEGORIA DEI TECNICI VITIVINICOLI - ASSOENOLOGI

N°9



LA MEDAGLIA DEL CAPO DELLO STATO

Soddisfazione dell'Assoenologi
per l'ambito quanto inatteso
riconoscimento conferito
dal Presidente della Repubblica
al 70° Congresso nazionale

I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO

È di rilevante interesse per tutti gli operatori del settore enologico, quanto deciso attraverso il **Decreto Legislativo n. 81 del 2015**.



Avv. Mario Fusani
Responsabile Ufficio legale Assoenologi

La rilevanza di questo intervento normativo è determinata dalla complessità del settore enologico e dall'esigenza che questo comparto ha, di adottare forme contrattuali diverse che possono variare sulla base delle più diverse esigenze per ben rispondere alle necessità di un mercato in continua espansione. In tal senso, può essere utile evidenziare le caratteristiche degli interventi relativamente a ciascuna delle principali forme contrattuali interessate dal provvedimento.

COLLABORAZIONI A PROGETTO

■ Con il Decreto in esame, di fatto viene sancita la fine delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto.

■ A decorrere dal 1 gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

■ Con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, il Decreto Legislativo prevede, con effetto dal 1° gennaio 2016, un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa.



PART TIME

■ Il punto fondamentale nella riforma è quello che riguarda la trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a tempo pieno e viceversa, statuizione che ha tenuto indubbiamente conto anche del più recente orientamento giurisprudenziale.

■ Il Decreto ribadisce che il mutamento di orario di lavoro da *part time* a tempo pieno, e viceversa, deve necessariamente risultare da atto scritto ove il lavoratore esprime il proprio consenso.

■ Inoltre, le parti possono pattuire clausole elastiche (clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (clausole che

I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO

consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 25 per cento per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento.

■ Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al *part time* in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

SOMMINISTRAZIONE LAVORO

■ Prima di tutto va ricordato che non è possibile avere dipendenti somministrati in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

■ Finora i limiti di applicazione del contratto di somministrazione erano molto restrittivi, ma con la nuova disciplina potrà essere utilizzato in tutti i settori.

■ Inoltre, viene richiesta la forma scritta del contratto e all'interno dello stesso devono essere previsti obbligatoriamente alcuni requisiti:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) la presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- f) il luogo e l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei

lavoratori.

■ Sparisce, definitivamente, la causale anche per la somministrazione a tempo indeterminato. Per quello che riguarda la disciplina del rapporto di lavoro, restano invariate le norme già in precedenza in vigore.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

■ È stata rivista la disciplina dell'apprendistato, per la qualifica e per il diploma che adesso assume la nuova denominazione di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore", nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

■ Pertanto ora si ha:

1. Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale: rivolto ai giovani tra i 15 e i 25 anni, di durata massima quadriennale finalizzato al completamento della formazione scolastica. Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali.

2. Apprendistato professionalizzante: rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni di durata massima triennale permette il conseguimento di una qualifica tramite la formazione realizzata sul posto di lavoro e le nozioni apprese da un punto di vista tecnico e professionale.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca: rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni, la durata viene definita tramite un accordo tra parti sociali, Regioni e istituzioni.

LAVORO A CHIAMATA

■ Il contratto di lavoro intermittente viene previsto unicamente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi che ovviamente si richiamano alla peculiarità del settore merceologico di riferimento.

■ È concepito come una forma di agevolazione alla ricollocazione (o al primo collocamento) di soggetti privi di un lavoro. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire un motivo di licenziamento.

LAVORO ACCESSORIO SVOLTO CON I C.D. VOUCHER

■ Riguarda le prestazioni di lavoro che hanno natura subordinata o autonoma e che, considerata la totalità dei committenti, non superino un compenso di Euro 7.000 nel corso dell'anno civile (1 gennaio-31 dicembre).

Infine, è importante non confondere, il lavoro accessorio con le collaborazioni occasionali con ritenuta d'acconto, ovvero con quelle forme di lavoro autonomo, rese per un periodo massimo di 30 giorni con il singolo committente, e per un importo complessivo annuo non superiore ad Euro 5.000,00.