

JOBS ACT

UNA RIFORMA CHE CAMBIA
IL MERCATO DEL LAVORO



DV STUDIO LEGALE
MILANO - LUGANO - SHANGHAI

VIA LAMARMORA, 36
20122 MILANO

TEL: 02.39.29.23.60
FAX: 02.39.29.23.79
segreteria@dvstudiolegale.it

LEGGE n. 183/2014
I CONTENUTI DELLA DELEGA

Jobs act
2015

LEGGE N. 183/2014

DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI:

- **RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**
- **SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE**
- **RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA**
- **TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO**

LEGGE N. 183/2014: GLI OBIETTIVI

- Semplificare le procedure amministrative e ridurre gli oneri non salariali del lavoro
- Riordinare la normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, con istituzione dell'Agenda Nazionale per l'Occupazione
- Razionalizzare le procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, con semplificazione degli adempimenti a carico di cittadini e imprese
- Creare un testo organico e semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro
- Rivedere e aggiornare le misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e lavoro

LO STATO DELL'ARTE: I DECRETI PUBBLICATI

**Jobs Act
2015**

GAZZETTA UFFICIALE N. 54

6 MARZO 2015

- **Decreto Legislativo n. 22/2015**

«Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati»

- **Decreto Legislativo n. 23/2015**

«Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti»

GAZZETTA UFFICIALE N. 144

24 GIUGNO 2015

- **Decreto Legislativo n. 80/2015**
«Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro»
- **Decreto Legislativo n. 81/2015**
«Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni»

IL RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

D. Lgs.
n. 81/2015

COME E' CONCEPITO IL DECRETO

- **Riscrive organicamente l'intera disciplina dei contratti, abrogando una parte consistente delle norme attualmente in vigore. L'obiettivo è la creazione di un unico *corpus* normativo.**
- **Si uniforma al principio per cui la moltiplicazione delle tipologie contrattuali non ha consentito alle imprese di aumentare le assunzioni né ha limitato l'utilizzo distorto delle forme contrattuali flessibili**

IL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO E L'AREA DELLA SUBORDINAZIONE

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

IL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

D.LGS. N. 276/2003 – ART. 61

- *«i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, numero 3) c.p.c., devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative»*

IL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

- Abrogazione di tutte le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 276/2003 riguardanti il contratto di lavoro a progetto (da 61 a 69-bis)
- Le norme rimarranno in vigore solo per la regolazione dei contratti già in atto
- Abrogate anche le disposizioni circa le «presunzioni» di collaborazione coordinata e continuativa, le quali consentivano, in assenza di un progetto, di condurre alla qualificazione di subordinazione del rapporto di lavoro

IL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

La norma statuisce che «**resta salvo quanto già disposto dall'art. 409 c.p.c.**», il quale richiama gli «altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato»

RICONDUZIONE AL LAVORO SUBORDINATO

Ai rapporti di collaborazione caratterizzati da:

- prestazioni di lavoro esclusivamente personali
- continuative
- le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

verrà applicata la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a far data dal 1° gennaio 2016

RICONDUZIONE AL LAVORO SUBORDINATO

- Sono previste le seguenti eccezioni:
 1. collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle esigenze produttive e organizzative del settore
 2. collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali
 3. le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo della società e dai partecipanti a collegi e commissioni
 4. le prestazioni di lavoro rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche
 5. il lavoro alle dipendenze delle P.A. (dal 1° gennaio 2017 è fatto divieto alla P.A. di sottoscrivere contratti di collaborazione)

COLLABORAZIONI: COSA CAMBIA

- Vengono eliminate le collaborazioni a progetto, che permangono solo per i contratti già sottoscritti, ma, con il riferimento all'art. 409 co. 3 c.p.c., sopravvivono, seppur ridiscipline, le co.co.co
- Il concetto dell'etero-direzione viene sostituito da quello dell'etero-organizzazione, che focalizza l'attenzione sulle modalità di lavoro in termini di orario e luogo di svolgimento della prestazione
- La distinzione tra i rapporti di lavoro autonomo e quelli di lavoro subordinato sarà incentrata sulla qualità e l'intensità delle relazioni tra le parti con speciale attenzione agli aspetti organizzativi

COLLABORAZIONI: COSA CAMBIA

QUINDI

in caso di mercato coordinamento da parte del committente,
la disciplina del rapporto di lavoro subordinato verrà estesa
ai contratti di collaborazione

MA

il rapporto non muterà la propria natura formale

Attenzione: quale disciplina? Sia quella sostanziale che quella
sanzionatoria (licenziamento)? E la disciplina previdenziale e
amministrativa?

COLLABORAZIONI: COSA CAMBIA

CASO A

RICHIESTA DI CONVERSIONE GIUDIZIALE DEL RAPPORTO

Concetto di ETERO-DIREZIONE

Si faranno valere gli indici di subordinazione elaborati dalla giurisprudenza ex art. 2094 Cod. Civ. chiedendo al giudice l'accertamento della natura subordinata del rapporto, il quale verrà eventualmente riqualificato anche dal punto di vista formale

CASO B

APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO

Concetto di ETERO-COORDINAZIONE

Si chiede l'applicazione della sola disciplina del rapporto di lavoro subordinato, anche in corso di svolgimento del rapporto, al fine dell'allargamento delle tutele (es: ferie, malattia, maternità)

LA STABILIZZAZIONE DEI CO.CO.CO. E DELLE PARTITE IVA

- A decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato di soggetti già parti di co.co.co. o co.co.pro e di titolari di partita IVA possono vedere estinti gli illeciti
 - contributivi
 - amministrativi
 - fiscaliconnessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione

LA STABILIZZAZIONE DEI CO.CO.CO. E DELLE PARTITE IVA

- Gli effetti di eliminazione delle violazioni opereranno a condizione che:
 1. i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi cd. «protette» (art. 2112 co. 4 Cod. Civ. e art. 76 D.Lgs. n. 276/2003)
 2. nei dodici mesi successivi alle assunzioni a tempo indeterminato i datori di lavoro non recedano dal rapporto, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- La tipologia contrattuale viene confermata secondo le condizioni introdotte dalla Legge n. 78/2014, e quindi:
 - durata totale di 36 mesi
 - massimo 5 proroghe
 - Intervallo di 10 giorni (se inf. 6 mesi) o 20 giorni (se sup. 6 mesi) per procedere alla riassunzione a termine
 - il rapporto non può continuare per più di 30 giorni (se inf. 6 mesi) o 50 giorni (se sup. 6 mesi) oltre la scadenza, pena la trasformazione in contratto a tempo indeterminato
 - limite del 20% di assunzioni a termine
 - diritto di precedenza nelle assunzioni

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le novità sul tema riguardano:

- 1.** I limiti quantitativi per il ricorso al contratto a tempo determinato possono essere definiti anche dai contratti territoriali o aziendali
- 2.** L'esclusione dai predetti limiti quantitativi delle assunzioni che coinvolgano lavoratori con più di 50 anni (in precedenza il limite era fissato a 55 anni)

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

IL LAVORO INTERMITTENTE: LA DEFINIZIONE

Art. 33 D.Lgs. n. 276/2003

E' il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'art. 34

(e cioè: per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi **OVVERO** per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno).

D.Lgs. n. 81/2015, art. 13

E' il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, **ANCHE** con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo sono individuati da D.M.

IL LAVORO INTERMITTENTE: I REQUISITI OGGETTIVI

- Lo spazio riservato alla contrattazione collettiva sembra ampliarsi: i ccnl non individuano più solo le tipologie di attività considerate discontinue, ma anche i periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno
- I contratti collettivi cui si demanda il compito di individuazione di tali esigenze non sono individuati in base al livello (nazionale, aziendale etc.) ma solo in base alla rappresentatività dell'associazione sindacale firmataria (art. 51 D.Lgs.)
- Nel caso in cui i contratti collettivi non disciplinino i requisiti oggettivi, si rimanda alle attività inserite in un DM da emanarsi. Contemporaneamente viene abrogata la disciplina del DM 23/10/2004, che a sua volta richiamava il RD n. 2657/1923, per la classificazione delle attività discontinue: vuoto normativo?

IL LAVORO INTERMITTENTE: LA DISCIPLINA CONFERMATA

- La tipologia contrattuale viene confermata secondo le vigenti disposizioni, e quindi:
 - il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa
 - può essere concluso per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente
 - può sempre essere concluso con soggetti che abbiano più di 55 anni e meno di 24 anni
 - ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nei 3 anni solari, pena la trasformazione a tempo indeterminato
 - se il lavoratore garantisce la disponibilità, è prevista una indennità di disponibilità

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

D.Lgs. n. 276/2003

- Contratto concluso da ogni soggetto (cd. «utilizzatore») che si rivolga ad altro soggetto (cd. «somministratore») specificamente autorizzato
- I lavoratori assunti dal somministratore, a tempo determinato o a tempo indeterminato, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore

D.Lgs. n. 81/2015, art. 30

- Contratto a tempo determinato o indeterminato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore

LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

D.Lgs. n. 276/2003, art. 20

- La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:
 - per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico
 - per servizi di pulizia, custodia e portineria
 - per servizi di trasporto persone e movimentazione macchinari e merci
 - per le gestione di biblioteche, parchi e archivi
 - per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione etc.
 - per attività di marketing
 - per la gestione di call-center

D.Lgs. n. 81/2015, art. 31

- Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto. Possono essere somministrati solo i lavoratori assunti a tempo indeterminato
- Il rapporto è soggetto alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

D.Lgs. n. 276/2003

- In caso di somministrazione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001, con esclusione dell'art. 5 commi 3 e segg. (riassunzione a tempo determinato e diritto di precedenza)
- Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal CCNL del somministratore

D.Lgs. n. 81/2015, art. 31

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dal CCNL, salvo la somministrazione di lavoro di soggetti di cui all'art. 8 , comma 2, L. n. 223/1991, di soggetti che godono del trattamento di disoccupazione da almeno 6 mesi, di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati»

LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

D.Lgs. n. 276/2003

- In caso di somministrazione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001, con esclusione dell'art. 5 commi 3 e segg. (riassunzione a tempo determinato e diritto di precedenza)
- Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal CCNL del somministratore

D.Lgs. n. 81/2015, art. 31

- In caso di somministrazione a tempo determinato, al rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore non si applica la disciplina del contratto a tempo determinato in tema di:
 - Durata massima del rapporto
 - Proroghe e rinnovi
 - Continuazione oltre la scadenza
 - Limiti percentuali di assunzione previsti per il contratto a tempo determinato
 - Diritto di precedenza
- Il termine può in ogni caso essere **prorogato** con il consenso del lavoratore per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo del somministratore.

COSA CAMBIA

- Allargamento delle ipotesi in cui si può far ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato: eliminazione dei settori specifici, solo individuazione di limiti percentuali
- Il contratto di somministrazione a tempo determinato viene svincolato dalle norme del contratto a tempo determinato e i limiti quantitativi sono previsti dalla contrattazione collettiva, così come i limiti per le proroghe

CONTRATTO DI LAVORO PART TIME

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

IL CONTRATTO DI LAVORO PART TIME

- **ABROGAZIONE TOTALE DELLA DISCIPLINA DI CUI AL D.LGS. N. 61/2000**

- **IL DECRETO RIPRODUCE LE NORME ABROGATE, SALVO APPORTARE MODIFICHE A:**
 - **DISCIPLINA DEL LAVORO SUPPLEMENTARE**
 - **DISCIPLINA DELLE CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE**
 - **IPOTESI DI TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DEL CONTRATTO FULL TIME IN CONTRATTO PART TIME**

IL CONTRATTO DI LAVORO PART TIME

- È il contratto in cui è concordato lo svolgimento di una prestazione per un orario inferiore all'orario normale di lavoro a tempo pieno
- Fino ad oggi, la disciplina del lavoro *part time* prevedeva tre tipologie di contratto *part time*: orizzontale (la riduzione di orario è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro); verticale (l'attività è svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno); misto (una combinazione tra le altre due ipotesi)
- Per lavoro supplementare si intende il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro *part time* concordato ma entro i limiti dell'orario di lavoro a tempo pieno
- Fino ad oggi, era possibile apporre al contratto *part time* delle clausole idonee a modificare la collocazione della prestazione (c. flessibili) o a variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (c. elastiche)

IL CONTRATTO DI LAVORO PART TIME: LE NOVITA'

- Viene meno la distinzione tra *part time* orizzontale, verticale e misto che, pertanto, rimane solo nella prassi contrattuale
- Eliminata la distinzione tra clausole elastiche e clausole flessibili
- Introdotti limiti percentuali per il ricorso a clausole elastiche o lavoro supplementare, in assenza di specifiche previsioni del contratto collettivo

IL LAVORO SUPPLEMENTARE

D.Lgs. n. 61/2000

- Il datore di lavoro ha facoltà di chiedere lo svolgimento di ore di lavoro supplementare
- Il numero massimo di ore di lavoro supplementare è stabilito dai contratti collettivi
- Ove non regolamentata dalla contrattazione collettiva, la prestazione di lavoro supplementare richiede il consenso del prestatore
- I contratti collettivi possono prevedere l'aumento retributivo dovuto in ragione dello svolgimento di ore di lavoro supplementari

D.Lgs. n. 81/2015, art. 6

- Nel caso in cui il contratto collettivo non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoratore può rifiutare per esigenze specifiche. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione oraria del 15%

CLAUSOLE ELASTICHE

D.Lgs. n. 61/2000

- È possibile apporre al contratto *part time* **clausole flessibili** (idonee a modificare la collocazione della prestazione) o, nel *part time* verticale o misto, **clausole elastiche** (idonee a variare in aumento la durata della prestazione lavorativa)

D.Lgs. n. 81/2015, art. 6

- Nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo, le parti possono pattuire per iscritto **clausole elastiche** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata

CLAUSOLE ELASTICHE

D.Lgs. n. 61/2000

- Le parti possono concordare l'inserimento di clausole flessibili ed elastiche nel limite fissato dai contratti collettivi, i quali devono prevedere le condizioni e le modalità di modifica dell'orario o della collocazione oraria della prestazione, i limiti massimi di variazione e le modalità di revoca del patto

D.Lgs. n. 81/2015, art. 6

- Nel caso in cui il contratto collettivo non preveda una disciplina delle clausole elastiche, le parti possono pattuire la disciplina della predette clausole per iscritto, innanzi alla commissione di certificazione.
- Le clausole elastiche prevedono a pena di nullità le condizioni e le modalità di variazione della prestazione (con preavviso di 2 giorni) nonché la misura massima dell'aumento

CLAUSOLE ELASTICHE

D.Lgs. n. 61/2000

- Le parti possono concordare l'inserimento di clausole flessibili ed elastiche nel limite fissato dai contratti collettivi, i quali devono prevedere le condizioni e le modalità di modifica dell'orario o della collocazione oraria della prestazione, i limiti massimi di variazione e le modalità di revoca del patto

D.Lgs. n. 81/2015, art. 6

- L'aumento della durata della prestazione non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

- Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
- Hanno diritto alla trasformazione i seguenti soggetti:
 1. Lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, a seguito dell'accertamento compiuto da parte di apposita commissione
 2. Lavoratori il cui coniuge, figlio, genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti o che debbano assistere persone conviventi inabili al lavoro
 3. Lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap
 4. Lavoratore che avrebbe diritto al congedo parentale, in sostituzione di questo, con una riduzione non superiore al 50% (trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta)
- Il lavoratore che abbia operato la trasformazione ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

- È un contratto finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani
- Deve essere stipulato per un periodo non inferiore al limite previsto dalla legge (6 mesi)
- Il contratto è definito dallo schema di decreto secondo tre tipologie:
 1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
 2. Apprendistato professionalizzante
 3. Apprendistato di alta formazione e ricerca

APPRENDISTATO

PER LA QUALIFICA, IL DIPLOMA E LA SPECIALIZZAZIONE

LE NOVITA'

- Il piano formativo può essere «predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa».
- Nel contratto di apprendistato di primo tipo (per la qualifica, diploma e specializzazione) costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.
- La durata massima è di 3 anni o 4 anni, nei casi di diploma quadriennale. E' prevista la possibilità per il datore di lavoro di prolungare di un anno il contratto degli apprendisti che hanno ottenuto la qualifica o il diploma professionale in apprendistato al fine di consolidare o permettere «l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche», oppure laddove l'apprendista non abbia raggiunto la qualifica.

APPRENDISTATO

PER LA QUALIFICA, IL DIPLOMA E LA SPECIALIZZAZIONE:

LE NOVITA'

- Una volta raggiunta la qualifica o il diploma, è possibile trasformare questa tipologia di contratto in apprendistato professionalizzante, purché la somma dei due periodi non superi il termine massimo fissato dal CCNL.
- La formazione esterna all'azienda è impartita dall'istituzione formativa nel limite del 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno o del 50% per il terzo e quarto anno.
- Eliminato l'obbligo di mantenere tra la forza lavoro almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti, al fine di poter effettuare nuove assunzioni di apprendisti.

APPRENDISTATO

PER LA QUALIFICA, IL DIPLOMA E LA SPECIALIZZAZIONE:

LE FACILITAZIONI

D.Lgs. n. 167/2011

- Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma, salve le disposizioni del contratto collettivo, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari alle ore di lavoro svolte e per le ore di formazione almeno nella misura del 35%

D.Lgs. n. 81/2015, art. 43

- Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma e per l'apprendistato di alta formazione, la riforma prevede che le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: LE FACILITAZIONI

D.Lgs. n. 167/2011

- Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità

D.Lgs. n. 81/2015, art. 44

- Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione

APPRENDISTATO

DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA:

LE FACILITAZIONI

D.Lgs. n. 167/2011

- Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma, salve le disposizioni del contratto collettivo, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari alle ore di lavoro svolte e per le ore di formazione almeno nella misura del 35%

D.Lgs. n. 81/2015, art. 45

- La formazione esterna è fissata nel limite massimo del 60% dell'orario ordinamentale dei percorsi di istruzione.
- Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma e per l'apprendistato di alta formazione, la riforma prevede che le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA: LE FACILITAZIONI

D.Lgs. n. 167/2011

D.Lgs. n. 81/2015, art. 45

- **Eliminato l'obbligo di mantenere tra la forza lavoro almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti, al fine di poter effettuare nuove assunzioni di apprendisti.**

IL LAVORO ACCESSORIO

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

IL LAVORO ACCESSORIO

D.Lgs. n. 276/2003

- Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 € nel corso di un anno solare
- Fermo restando il limite di 5.000 € le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 €

D.Lgs. n. 81/2015, art. 48

- Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 € nel corso di un anno civile
- Fermo restando il limite di 7.000 € le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 €

IL LAVORO ACCESSORIO

D.Lgs. n. 276/2003

D.Lgs. n. 81/2015, art. 48

- È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto

IL LAVORO ACCESSORIO

D.Lgs. n. 276/2003

- Per gli anni 2013 e 2014, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di € 3.000 di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito

D.Lgs. n. 81/2015, art. 48

- Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di € 3.000 di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito

IL LAVORO ACCESSORIO

D.Lgs. n. 276/2003

- Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni orari il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministero del Lavoro.

D.Lgs. n. 81/2015, art. 48

- Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni orari il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministero del Lavoro. Nelle more dell'emanazione del decreto, il valore nominale è fissato in € 10.
- I committenti imprenditori o professionisti sono tenuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni consecutivi.

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

2103 Cod. Civ.

- Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito

ovvero

- a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione

2103 Cod. Civ.

come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015

- Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito

ovvero

- a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

**2103 Cod. Civ.
vigente**

2103 Cod. Civ.
come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

**2103 Cod. Civ.
vigente**

2103 Cod. Civ.
come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015

- Nelle ipotesi di assegnazione a mansioni di livello inferiore, il mutamento è comunicato per iscritto a pena di nullità e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
- Il mutamento delle mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

**2103 Cod. Civ.
vigente**

2103 Cod. Civ.
come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015

- Nelle sedi di cui all'art. 2113 Cod. Civ. e all'art. 76 D.Lgs. n. 276/2003, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

2103 Cod. Civ. vigente

- Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, salvo in caso di sostituzione di assente che abbia diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e comunque non superiore a 3 mesi

2103 Cod. Civ.

come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015

- Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

2103 Cod. Civ. vigente

- Ogni patto contrario è nullo

2103 Cod. Civ. come modificato dal D.Lgs. n. 81/2015

- Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma (cioè i casi di assegnazione a mansioni inferiori) e fermo quanto disposto al sesto comma (cioè gli accordi individuali di modifica delle mansioni), ogni patto contrario è nullo

LE ABROGAZIONI

Il riordino
delle tipologie
contrattuali

LE ABROGAZIONI

- 1. CONTRATTO DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO** di cui all'art. 2549 Cod. Civ. (i contratti già in essere sono fatti salvi sino alla loro cessazione). Permane dunque solo l'associazione in partecipazione con apporto di capitali.
- 2. CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO (C.D. JOB SHARING)**

CONCILIAZIONE DI TEMPI DI VITA E LAVORO

D. Lgs.
n. 80/2015

ARGOMENTI TRATTATI DALLA RIFORMA

- CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA'
- CONGEDO PARENTALE
- TUTELE PER LAVORATORI AUTONOMI E LIBERI PROFESSIONISTI
- TELELAVORO
- CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

SCELTA LEGISLATIVA

- INTERVENIRE SUL D.LGS. N. 151/2001 (T.U. IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'), **MODIFICANDO ALCUNE DISPOSIZIONI del T.U.**
- DISCIPLINARE DIRETTAMENTE ALCUNI ISTITUTI DI NUOVA INTRODUZIONE
- PREVEDERE CHE ALCUNE MODIFICHE SIANO INTRODOTTE SOLO A LIVELLO SPERIMENTALE PER L'ANNO 2015** (IL FINANZIAMENTO DELLE MISURE IN TERMINI STRUTTURALI AVVERRA' SOLO CON L'APPROVAZIONE DEFINITIVA DEL DECRETO DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI)

CONGEDO DI MATERNITA'

art. 16 T.U.

FATTO SALVO IL CONGEDO C.D. FLESSIBILE (1+4), VIGE IL DIVIETO ASSOLUTO DI ADIBIRE AL LAVORO LE DONNE DURANTE:

- A.** DUE MESI PRECEDENTI LA DATA PRESUNTA DEL PARTO
- B.** OVE IL PARTO AVVENGA OLTRE LA DATA PRESUNTA, IL PERIODO INTERCORRENTE TRA LA DATA PRESUNTA E LA DATA EFFETTIVA
- C.** DURANTE I TRE MESI DOPO IL PARTO
- D.** DURANTE GLI ULTERIORI GIORNI NON GODUTI PRIMA DEL PARTO, QUALORA IL PARTO AVVENGA IN DATA ANTICIPATA RISPETTO A QUELLA PRESUNTA. TALI GIORNI SONO AGGIUNTI AL PERIODO DI CONGEDO DI MATERNITA' DOPO IL PARTO, **ANCHE QUALORA LA SOMMA DEI PERIODI DI CUI ALLE LETTERE A E C SUPERI IL LIMITE COMPLESSIVO DI 5 MESI.****

CONGEDO DI MATERNITA'

ARTICOLO 16 BIS T.U.

RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'
(recepimento di CORTE COSTITUZIONALE n. 116/2011)

«IN CASO DI RICOVERO DEL NEONATO IN UNA STRUTTURA PUBBLICA O PRIVATA, LA MADRE HA DIRITTO DI CHIEDERE LA SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ PER IL PERIODO DI CUI ALL'ART. 16 COMMA 1 LETTERE C) E D) E DI GODERE DEL CONGEDO, IN TUTTO O IN PARTE, DALLA DATA DI DIMISSIONE DEL BAMBINO»

Modalità di esercizio:

- una sola volta per ciascun figlio
- subordinatamente alla produzione di attestazione medica che dichiari compatibilità della ripresa del servizio con la salute della madre

CONGEDO DI MATERNITA'

ART. 24 T.U.

L'INDENNITA' DI MATERNITA' E' CORRISPOSTA ANCHE NEI CASI DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CHE SI VERIFICHIANO DURANTE I PERIODI DI CONGEDO DI MATERNITA' NEI CASI DI:

- CESSAZIONE DELL'ATTIVITA' AZIENDALE
- SCADENZA DEL TERMINE NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
- **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER GIUSTA CAUSA DOVUTA A COLPA DELLA LAVORATRICE** (CORTE COSTITUZIONALE SENTENZA N. 405/2001)**

-> ATTUALMENTE RESTA NON INDENNIZZABILE, TRA LE CAUSE DI DEROGA AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO NEL «PERIODO PROTETTO», IL SOLO CASO DI LICENZIAMENTO PER ESITO NEGATIVO DELLA PROVA

CONGEDO DI PATERNITA'

ART. 28 T.U.

- IL PADRE LAVORATORE HA DIRITTO DI ASTENERSI DAL LAVORO PER TUTTA LA DURATA DEL CONGEDO DI MATERNITA' O PER LA PARTE RESIDUA CHE SAREBBE SPETTATA ALLA LAVORATRICE, IN CASO DI MORTE O DI GRAVE INFERMITA' DELLA MADRE OVVERO DI ABBANDONO, NONCHE' IN CASO DI AFFIDAMENTO ESCLUSIVO DEL BAMBINO AL PADRE.
- LE DISPOSIZIONI DI CUI AL COMMA 1 SI APPLICANO ANCHE QUALORA LA MADRE SIA LAVORATRICE AUTONOMA AVENTE DIRITTO ALL'INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 66 (INDENNITA' DI MATERNITA' PER LAVORATRICI AUTONOME)**
- L'INDENNITA' SPETTA, PREVIA DOMANDA ALL'INPS, PER TUTTA LA DURATA DEL CONGEDO DI MATERNITA' O PER LA PARTE RESIDUA CHE SAREBBE SPETTATA ALLA LAVORATRICE IN CASO DI MORTE O DI GRAVE INFERMITA' DELLA MADRE, OVVERO DI ABBANDONO, NONCHE' IN CASO DI AFFIDAMENTO ESCLUSIVO DEL BAMBINO AL PADRE**

ADOZIONE INTERNAZIONALE

IL CONGEDO NON RETRIBUITO PER PERIODI ALL'ESTERO CHE, AI SENSI DELL'ART. 26 T.U., E' FRUIBILE DALLE LAVORATRICI CHE ABBIANO ADOTTATO UN MINORE MEDIANTE ADOZIONE INTERNAZIONALE, E' PREVISTO DALLA RIFORMA ANCHE PER IL LAVORATORE QUALORA LA MADRE NON SIA LAVORATRICE (NE' DIPENDENTE NE' AUTONOMA)

DIMISSIONI IN PERIODO TUTELATO

ART. 55 T.U.

LA RIFORMA CHIARISCE CHE, NEI CASI DI DIMISSIONI RESE DALLA LAVORATRICE MADRE, L'OBBLIGO DI CONVALIDA DAVANTI ALLA DTL PERMANE ENTRO I PRIMI TRE ANNI DI VITA DEL BAMBINO, MENTRE IL DIRITTO ALLE INDENNITA' DEL PERIODO DI PREAVVISO SONO DOVUTE SOLO NEL CASO IN CUI LE DIMISSIONI INTERVENGANO ENTRO IL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO (E NON SINO AL TERZO ANNO)

CONGEDO PARENTALE **

ESTENSIONE DELLA FRUIBILITA'

ART. 32

Per ogni bambino, nei suoi primi **otto anni** di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo.

I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi (salvo le eccezioni previste al comma 2)

Per ogni bambino, nei suoi primi **dodici anni** di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo.

I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi (salvo le eccezioni previste al comma 2)

CONGEDO PARENTALE** ESTENSIONE DELLA FRUIBILITA' ART. 34

Per i periodi di congedo parentale, alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al **terzo** anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Per i periodi di congedo parentale, alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al **sesto** anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

CONGEDO PARENTALE** ESTENSIONE DELLA FRUIBILITA' IN CASO DI HANDICAP

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'**ottavo anno di vita** del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile per un periodo massimo di tre anni

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del **dodicesimo anno di vita** del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile per un periodo massimo di tre anni

CONGEDO PARENTALE**

ESTENSIONE DELLA FRUIBILITA'

IN CASO DI ADOZIONE

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, **entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'indennità al 30% spetta nei primi **tre anni** dall'ingresso del minore in famiglia

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, **entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'indennità al 30% spetta nei primi **sei anni** dall'ingresso del minore in famiglia

CONGEDO PARENTALE CONFERMA DELLA DURATA

- Per la madre lavoratrice (dopo la fruizione del congedo di maternità) spetta per 6 mesi (periodo continuativo o frazionato)
- Per il padre lavoratore (dalla nascita del figlio) spetta per 6 mesi (periodo continuativo o frazionato), elevabile a 7 in caso di astensione del padre per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi (bonus di un mese)
- Nel caso vi sia un solo genitore, spetta per un periodo di 10 mesi

CONGEDO PARENTALE MODALITA' DI FRUIZIONE

- Conferma della possibilità di fruizione su base oraria
- Rinvio alla disciplina collettiva per le modalità concrete della fruizione su base oraria
- In assenza di disciplina collettiva, ogni genitore può scegliere la fruizione su base giornaliera e oraria in una misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) che ha preceduto immediatamente quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale ed è incumulabile con la fruizione di altri permessi e riposi previsti dal T.U.

CONGEDO PARENTALE MODALITA' DI FRUIZIONE

- Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è ridotto **dagli attuali 15 giorni a 5 giorni**, mentre per la fruizione su base oraria il termine minimo di preavviso è fissato in **2 giorni**

TELELAVORO

ART. 23 D.LGS. N. 80/2015

I datori di lavoro privati che fanno ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono **escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici** previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE ** ART. 24 D.LGS. N. 80/2015

- La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, o titolare di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, può astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
- Il periodo di congedo può essere sfruttato a giorni o ad ore nell'arco temporale di tre anni.
- Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice deve fornire un preavviso non inferiore ai 7 giorni
- Il congedo è retribuito e le lavoratrici hanno diritto alla trasformazione del rapporto in *part time*

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**



DV STUDIO LEGALE
MILANO - LUGANO - SHANGHAI

VIA LAMARMORA, 36
20122 MILANO

TEL: 02.39.29.23.60
FAX: 02.39.29.23.79
segreteria@dvstudiolegale.it