



IL D. Lgs. 81/2015-1

Il decreto ridefinisce, con modifiche più o meno rilevanti rispetto alla precedente normativa, la disciplina di vari tipi di rapporto di lavoro:

- lavoro a tempo parziale
- lavoro intermittente
- contratto a tempo determinato
- lavoro somministrato
- apprendistato
- lavoro accessorio
- lavoro parasubordinato
- lavoro nell'associazione in partecipazione
- lavoro ripartito



D. Lgs. 81/2015-2

Contestualmente si dispone l'abrogazione degli specifici atti legislativi che fino al 24 giugno 2015 hanno regolato le suddette tipologie contrattuali.

Tra le tipologie contrattuali, l'unica che viene del tutto abrogata è quella del lavoro ripartito (job sharing)

Con lo stesso decreto viene riscritto l'art. 2103 del C.C. sul tema delle mansioni



LAVORO A TEMPO PARZIALE/1

Artt. 4-12

Si conferma banalmente che il rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, può essere a tempo pieno o a tempo parziale

Scompare la precedente distinzione formale tra il tempo parziale orizzontale, verticale o misto, ma le diverse modalità continuano ad essere possibili

Il contratto è redatto in forma scritta “ai fini della prova” e deve contenere la durata dell'orario stabilito e della sua collocazione temporale; può essere prevista anche un'articolazione su turni



LAVORO A TEMPO PARZIALE/2

La possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione oppure di variare in aumento la durata della prestazione sono ricondotte alla possibilità di pattuire clausole elastiche (in precedenza vi era la distinzione tra flessibili ed elastiche)

Le clausole elastiche possono essere disciplinate dalla contrattazione collettiva di qualunque livello

In assenza di disciplina collettiva, le clausole elastiche possono essere pattuite tra le parti dinnanzi alle commissioni di certificazione, nel rispetto dei seguenti principi:

- Condizioni, modalità e preavviso di almeno 2 giorni in entrambi i casi
- % massima di aumento, che non può eccedere il 25% dell'orario annuo
- Maggiorazione retributiva pari al 15%



LAVORO A TEMPO PARZIALE/3

il consenso alle clausole elastiche può essere revocato da parte del lavoratore nei seguenti casi :

- malattia oncologica
- necessità di assistenza a familiare affetto da malattia oncologica o a persona convivente disabile in situazione di gravità
- presenza di figli minori di anni 13 o portatori di handicap
- frequenza ad un corso scolastico ai sensi dell'art. 10 L. 300/70



LAVORO A TEMPO PARZIALE/4

Al datore di lavoro è sempre consentito chiedere prestazioni in ore supplementari. La disciplina è affidata alla contrattazione collettiva di qualunque livello.

In assenza di disciplina collettiva, la richiesta di ore supplementari non può eccedere il 25% dell'orario settimanale concordato. Il lavoratore può rifiutare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Le prestazioni supplementari devono essere retribuite con una maggiorazione del 15% della quota oraria incrementata dei ratei degli istituti indiretti e differiti.

E' "consentito" lo svolgimento di prestazioni straordinarie.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento (può configurare una inadempienza contrattuale)



LAVORO A TEMPO PARZIALE/5

Viene ribadito il principio secondo cui il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento economico e normativo meno favorevole rispetto ad uno a tempo pieno, fatto salvo il riproporzionamento sulla base del minore orario.

La contrattazione collettiva di qualunque livello può ridefinire le durate del periodo di prova, del preavviso e del comportamento per malattia in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere tale sin dall'inizio, oppure essere frutto della trasformazione di un rapporto a tempo pieno

E' previsto un caso nel quale si ha diritto alla trasformazione a tempo parziale (presenza di malattia oncologica o cronico-degenerativa) o un diritto di precedenza (necessità di assistenza oppure presenza di figli minori di 13 anni)



LAVORO A TEMPO PARZIALE/6

Il lavoratore passato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza e tornare a tempo pieno nel caso della necessità di coprire posizioni lavorative in mansioni identiche o di pari livello.

In luogo dell'intero congedo parentale o della parte residua di esso, il lavoratore può chiedere “per una sola volta” il passaggio a tempo parziale (non meno del 50%); la richiesta va soddisfatta entro 15 giorni.

In caso di assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro deve darne preventiva informazione al personale già dipendente ed a “prendere in considerazione” eventuali domande di passaggio a tempo parziale.

Su altri aspetti (criteri di computo, sanzioni a carico datore di lavoro, disciplina previdenziale, applicabilità nella pubblica amministrazione) il decreto non ha apportato modifiche di rilievo.



LAVORO INTERMITTENTE

artt. 13-18

E' confermata quasi del tutto la precedente normativa

La definizione è identica a quella precedente. I casi di possibile ricorso sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di qualunque livello; in mancanza di regolamentazione contrattuale, i casi sono individuati con decreto del Ministro del lavoro. Si può ritenere che, in attesa del nuovo decreto, continui a valere il precedente DM 23 ottobre 2004, che legittima il lavoro intermittente nelle attività elencate nel Regio Decreto 6 dicembre 1923 (viva la modernità!) n. 2657 (attività considerate discontinue cui non si applicavano le limitazioni all'orario di lavoro introdotte sempre nel recentissimo 1923)

Tra le poche novità:

Il divieto di utilizzo per chi ha effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti o sta ricorrendo alla cig (il tutto riferito alle stesse mansioni) non è più derogabile dalla contrattazione collettiva

Nel rapporto con obbligo di rispondere alla chiamata, il rifiuto ingiustificato può solo più costituire motivo di licenziamento, e non di richiesta danni da parte del datore di lavoro (mica per niente è un governo di centro - sinistra)



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/1

Artt. 19-29

Si conferma l'impianto regressivo introdotto con il DL 34/14:
abolizione totale della causale giustificativa (in realtà, in diversi punti si continua a fare riferimento ad una causale)

L'unico limite è quello della durata complessiva, fissata in 36 mesi

Ai fini del limite dei 36 mesi si tiene conto di tutti i periodi di lavoro a termine, anche nella modalità della somministrazione, per lo svolgimento di mansioni inquadrare nello stesso livello e categoria legale; il limite dei 36 mesi può essere derogato dalla contrattazione di qualunque livello; il limite non si applica alle attività stagionali

Confermata anche la possibilità della stipula presso la sede della DTL di un ulteriore contratto, la cui durata massima non è più rimessa alla contrattazione collettiva ma è stabilita dalla legge in 12 mesi



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/2

Non è ammessa l'attivazione di contratti a termine:

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- Nei casi in cui nel semestre precedente vi siano stati licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni; il divieto non opera quando il contratto a termine sia per sostituzione, oppure riguardi lavoratori iscritti in lista di mobilità, oppure abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi
- Nei casi in cui sia in atto il ricorso alla cig per lavoratori adibiti alle stesse mansioni
- Nei casi in cui non sia stata effettuata la valutazione dei rischi

Non è più previsto in nessun caso che i divieti siano derogabili dalla contrattazione collettiva



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/3

Un contratto a termine, purché di durata inferiore a 36 mesi, può essere prorogato con il consenso del lavoratore; nell'arco dei 36 mesi, il numero complessivo delle proroghe ammesse, a prescindere dal numero dei contratti, è di 5

E' consentita la successione di più contratti a termine presso la stessa azienda a condizione che intercorra un intervallo minimo tra uno e l'altro: 10 e 20 gg, rispettivamente nel caso del primo contratto fino a 6 mesi o di durata superiore; l'obbligo dell'intervallo non sussiste per le attività stagionali e negli eventuali casi individuati dalla contrattazione collettiva di qualunque livello

Se il rapporto di lavoro continua oltre il termine fino a 30 gg. se il contratto è di durata non superiore a 6 mesi e fino a 50 gg. negli altri casi al lavoratore è dovuta una maggiorazione retributiva del 20% per i primi 10 giorni e del 40% per i giorni successivi; se prosegue oltre, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

I limiti indicati nei primi 2 punti non si applicano alle imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/4

Insieme alla durata massima, l'unico altro limite posto al contratto a termine è di tipo quantitativo: il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio, ovvero il diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva di qualunque livello

Sono esenti da qualunque limite quantitativo i contratti stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività per il periodo stabilito dalla contrattazione collettiva di qualunque livello
- da imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione
- per lo svolgimento di attività stagionali
- per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi
- per sostituzione
- con lavoratori ultra50enni
- nei numerosi casi indicati al c. 3 dell'art. 23 (università, ricerca, cultura...)



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/5

In caso di superamento del limite quantitativo, la norma esclude la trasformazione in tempo indeterminato; è prevista una sanzione di carattere amministrativo

E' previsto che la contrattazione collettiva stabilisca modalità e contenuti delle informazioni che il datore di lavoro dovrà fornire alla rappresentanza sindacale in merito all'utilizzo dei contratti a tempo determinato



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/6

Diritti di precedenza:

- chi ha lavorato per oltre 6 mesi con contratto a termine presso un'azienda, ha diritto di precedenza nei confronti delle assunzioni a tempo indeterminato per le stesse mansioni effettuate nei 12 mesi successivi
- per le lavoratrici che usufruiscono del congedo di maternità durante un contratto a termine, tale periodo è utile ai fini della maturazione del diritto di cui sopra; alle stesse è inoltre riconosciuto un diritto di precedenza verso le assunzioni a tempo determinato effettuate nei 12 mesi successivi per le stesse mansioni
- chi ha lavorato con contratto a termine per stagionalità, ha diritto di precedenza nei confronti di successive assunzioni a termine per stagionalità

Il diritto di precedenza deve essere indicato nel contratto di assunzione e per potersene avvalere il lavoratore deve esplicitare il suo interesse entro 6 mesi (3 nel caso della stagionalità)



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO/7

Quando sia necessario determinare il numero dei dipendenti per l'applicazione di determinate norme, i contratti a tempo determinato sono calcolati in termini di media mensile degli ultimi 2 anni tenendo conto della durata

Per l'eventuale impugnazione di fronte al giudice, sono confermati i termini previgenti: 120 giorni per la fase stragiudiziale e 180 giorni per il deposito del ricorso; nel caso di conversione a tempo indeterminato, confermata l'indennità "onnicomprensiva" compresa tra 2,5 e 12 mensilità

L'art. 29 del decreto conferma i numerosi casi, già individuati dalla precedente normativa, di esclusione dal campo di applicazione della disciplina disposta dal decreto stesso



CONTRATTO DI APPRENDISTATO/1

Artt. 41-47

Si tratta di un contratto “a causa mista”, nel quale al tradizionale scambio tra prestazione lavorativa contro retribuzione si aggiunge l'obbligo per l'azienda di inserire il lavoratore in un percorso formativo finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale o di un titolo di studio

In cambio dell'obbligo alla formazione, l'azienda beneficia di una notevole riduzione degli oneri contributivi; inoltre, il trattamento professionale e retributivo è significativamente più basso di quello corrisposto ai lavoratori già qualificati

L'istituto dell'apprendistato negli ultimi 15 anni è stato oggetto di ripetute riforme, di cui l'ultima è contenuta nel D.Lgs. 167/11, entrato in vigore il 26 aprile 2012; il provvedimento è stato già oggetto di successive modifiche di cui le più recenti (e peggiorative) sono contenute nel DL 34/14



CONTRATTO DI APPRENDISTATO/2

Sono confermate 3 diverse forme, con ridefinizione in particolare della prima:

- per l'acquisizione di una qualifica o diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (giovani tra 15 e 25 anni)
- professionalizzante (giovani tra 18 e 29 anni) per l'acquisizione di una qualificazione ai fini contrattuali (nel titolo non si parla più di “contratto di mestiere”)
- per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione (giovani tra 18 e 29 anni)

Con riferimento al primo ed al terzo tipo, si fa esplicito riferimento ad un concetto di cui si parla molto, quello del “sistema duale” (formazione e lavoro)



CONTRATTO DI APPRENDISTATO/3

La normativa generale, comune alle tre tipologie, è in buona parte confermata.

Tra le novità non positive, la previsione che la forma scritta del contratto sia richiesta solo più ai fini della prova: difficile comprendere come l'eventuale contratto in forma orale, di per sé non invalido, possa contenere il piano formativo individuale, come stabilito dalla norma

La disciplina generale continua ad essere affidata alla contrattazione nazionale, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge

Tra i punti che continuano ad essere fortemente critici, la percentuale minima di conferme al lavoro per potere assumere ulteriori apprendisti: la norma parla ancora del 20% di quelli scaduti nei 36 mesi precedenti e solo per i datori con almeno 50 dipendenti, ferma restando la possibilità per la contrattazione nazionale di stabilire limiti diversi

Nell'apprendistato del I° tipo, il mancato raggiungimento dei risultati attestato dall'istituzione formativa esterna costituisce giustificato motivo di licenziamento



CONTRATTO DI APPRENDISTATO/4

L'apprendistato del I° tipo può avere una durata massima di 3 anni, elevabili a 4 nel caso di diploma quadriennale. In alcuni casi è prevista la facoltà del prolungamento di 1 anno.

Possono attivare tale contratto anche i giovani iscritti in un percorso di istruzione secondaria superiore, a partire dal II° anno

Le modalità e la durata della formazione formale è regolamentata dalle Regioni.

Il trattamento retributivo è stabilito dalla legge, ed è pari a zero per le ore di formazione esterna, ed al 10% per le ore di formazione interna

Nelle Regioni dove è regolato il sistema dell'alternanza scuola-lavoro possono essere stipulati accordi collettivi per l'apprendistato in attività stagionali anche con contratto a termine

Al raggiungimento del titolo previsto, l'apprendistato può continuare nella forma del professionalizzante, la durata complessiva è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale.



CONTRATTO DI APPRENDISTATO/5

L'apprendistato di II° tipo (professionalizzante) è regolato dai contratti collettivi in tutti i suoi aspetti, comprese le modalità e la durata della formazione professionalizzante

E' prevista una parte di formazione su materie di base e trasversali (organizzazione aziendale, diritti e doveri, sicurezza ecc.) che deve essere regolamentata e messa a disposizione da parte delle Regioni

Viene confermata la precedente normativa, come già modificata dal Decreto Poletti (DL 34/2014)



CONTRATTO DI APPRENDISTATO/6

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

“1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti

tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.”

Per l'attivazione, il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa o l'ente di ricerca. Anche in questo caso le ore di formazione esterna non sono retribuite, e quelle di formazione interna al 10%.

Indicazioni operative possono essere reperite alla pagina seguente:

<http://www.regione.piemonte.it/formazione/apprendistato/apprendistato3giovani.htm>



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO/1

Artt. 30-40

La definizione di questo contratto viene riscritta, ma le caratteristiche di fondo restano le stesse:

- Rapporto di lavoro subordinato con un'agenzia autorizzata
- Attività svolta, durante la missione, nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO/2

La somministrazione a tempo indeterminato viene svincolata da qualsiasi casistica particolare ed assoggettata unicamente ad un limite quantitativo: 20% dei lavoratori a tempo indeterminato presso l'utilizzatore alla data del 1° gennaio, o la diversa percentuale stabilita dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, applicata dall'utilizzatore.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori che abbiano con l'agenzia un contratto a tempo indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato, svincolata anch'essa da qualsiasi causale, è soggetta ai limiti quantitativi stabiliti dai contratti collettivi, di qualunque livello, applicati dall'utilizzatore. Sono confermati i numerosi casi di esclusione da limiti quantitativi.



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO/3

Divieti

Sono simili a quelli per i contratti a termine:

- per sostituire lavoratori in sciopero
- quando ci siano stati licenziamenti collettivi sulle stesse mansioni, salvo che per sostituzione o con contratto iniziale non superiore a 3 mesi
- quando ci sia il ricorso alla cig per le stesse mansioni
- quando il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi

come nel caso dei contratti a termine, i divieti non sono derogabili con la contrattazione collettiva



CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE/4

Su altri aspetti del lavoro somministrato si ha una sostanziale conferma della normativa precedente, salvo:

I contenuti del contratto vengono fortemente ridotti

I contratti a termine nei confronti delle agenzie non sono soggetti a limiti quantitativi né alla durata massima, né al regime delle proroghe; la materia è demandata al contratto collettivo applicato dalle agenzie

E' confermato il principio della responsabilità solidale tra agenzia e utilizzatore, così come quello per cui i lavoratori somministrati hanno diritto a percepire una quota del premio di risultato secondo le modalità definite dall'accordo istitutivo

Sul versante sindacale, scompare il diritto all'informazione preventiva alla rsu dell'utilizzatore e il diritto di assemblea propria dei dipendenti di un'agenzia



LAVORO A VOUCHER/1

Artt. 48-50

Il lavoro a voucher è attualmente definito unicamente (sparita la locuzione “attività occasionali”) in relazione all'entità del reddito generato: ovvero che comporti in capo ad un singolo lavoratore compensi complessivi non superiori a 7mila euro/anno netti (prima del decreto il limite era 5mila)

In favore delle imprese commerciali (in senso ampio) e dei professionisti può essere reso lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore a 2mila euro/anno (il limite è in capo ad ogni singolo prestatore)

Ci sono norme particolari per il settore agricolo

La possibilità di cumulo fino a 3mila euro/anno per i percettori di sostegno al reddito è stata resa strutturale



LAVORO A VOUCHER/2

È una tipologia di lavoro particolarmente insidiosa

La modalità non prevede la stipula di un contratto di lavoro vero e proprio: la prestazione può essere nella forma del lavoro subordinato o autonomo

Finora i voucher erano acquistabili presso l'Inps, anche con modalità telematica, oppure presso soggetti convenzionati (uffici postali, tabaccherie); vi era l'obbligo di comunicazione preventiva all'avvio dell'attività all'Inps (o Inail).

Il decreto prevede che in futuro venga individuato un concessionario per la gestione del servizio; transitoriamente, i concessionari sono individuati nell'Inps e nelle agenzie di somministrazione



LAVORO A VOUCHER/3

Il valore orario del voucher verrà stabilito con decreto ministeriale, probabilmente non sarà più unico (già era e rimarrà diverso per l'agricoltura); transitoriamente, il valore lordo è di 10 euro (7,5 al lavoratore, 1,3 all'Inps, 0,7 all'Inail, 0,5 al gestore), tranne che per il settore agricolo.

A suo tempo, l'introduzione del lavoro a voucher venne giustificata con il tentativo di far emergere attività per le quali si fa grande ricorso al lavoro nero, e la possibilità di utilizzo era alquanto circoscritta; via via questa possibilità è stata ampliata, ed è evidente il tentativo di offrire l'opportunità per le imprese di sostituire lavoro regolare e contrattualmente tutelato con lavoro a voucher; i settori ad oggi più esposti sono quelli dell'agricoltura, dei servizi domestici ed alla persona ed, ultimamente, del turismo e servizi alberghieri



LAVORO RIPARTITO O “JOB SHARING” Art. 55 “abrogazioni”

Disposta l'abrogazione



LAVORO SUBORDINATO – AUTONOMO PARASUBORDINATO/1

E' bene ricordare che le definizioni del lavoro subordinato e di quello autonomo si trovano nel codice civile:

L'art. 2094 del codice civile definisce 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”*.

L'art. 2222 fornisce invece la definizione generale del lavoro autonomo: *“Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV (delle obbligazioni)”*



LAVORO SUBORDINATO – AUTONOMO PARASUBORDINATO/2

Per il lavoro parasubordinato vi sono definizioni indirette:

Art. 409 C.P.C.: “.... *altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*”

L. 335/95, art. 2, c. 26: “*A decorrere dal 1 gennaio 1996, sono tenuti all'iscrizione presso una apposita Gestione separata, presso l'INPS,nonche' i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del medesimo testo unico.....*” (trattasi del TUIR)

DPR 917/86, art. 49, c.2, lett. a) (nel testo originario): “*altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del co 1, che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto*



LAVORO PARASUBORDINATO/1

artt. 52 e 2

Sul tema delle collaborazioni (ed anche delle false partite IVA) il decreto realizza uno dei migliori capolavori

L'art. 52 dispone l'abrogazione degli artt. 61-69 del D. Lgs. 276/03: si tratta di quel complesso di norme che con i piccoli miglioramenti apportati negli anni (da ultimo dalla riforma Fornero del 2012) avevano determinato qualche diritto ai collaboratori, sottraendo al puro negoziato individuale alcuni aspetti connessi al rapporto di collaborazione

Abrogato anche l'art. 69bis del sopracitato d lgs introdotto nel 2012 sempre dalla riforma Fornero, con il quale si era iniziato ad introdurre alcuni criteri minimi (ancorché insufficienti) per valutare la genuinità di una partita IVA



LAVORO PARASUBORDINATO/2

Tanto perché non ci siano dubbi sul fatto che si ripristinano le “cococo”, il c. 2 dell’art. 52 recita “Resta salvo quanto disposto dall’articolo 409 del codice di procedura civile” (il quale, trattando del giudice competente nelle controversie di lavoro, parla di “*altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*”)

Il risultato è dunque un ritorno alla situazione ante 2003, dove tutti gli aspetti del rapporto di lavoro sono definiti dalla “libera” contrattazione tra committente e collaboratore (o partita IVA altrettanto finta)

Dopo avere abrogato le positive novità introdotte dalla riforma Fornero, l’art. 2 del decreto fa un maldestro tentativo di ridefinire le cococo spurie, ma solo dal 2016!



LAVORO PARASUBORDINATO/3

Dal 1° gennaio 2016 saranno considerate come lavoro subordinato le collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

La norma di cui sopra non si applica in alcune casistiche, tra cui:

- collaborazioni disciplinate sul piano normativo ed economico da accordi nazionali
- collaborazioni prestate nell'ambito di professioni per le quali è prevista l'iscrizione ad appositi albi professionali

Inoltre è possibile per “le” parti farsi certificare l'assenza delle condizioni di subordinazione presunte presso le commissioni di certificazione dei contratti costituite ex art. 76, d lgs 276/03



LAVORO PARASUBORDINATO/4

Viene introdotta una sanatoria, attivabile a partire dal 1° gennaio 2016, per i rapporti di collaborazione e quelli con partita IVA finti

Se i lavoratori verranno assunti a tempo indeterminato, si avrà *“l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro”* (con esclusione di quelli già accertati a seguito di ispezione), a condizione che:

- il lavoratore sottoscriva un verbale di conciliazione “tombale” in relazione all'intercorso rapporto di lavoro
- nei 12 mesi successivi non vi sia licenziamento se non per motivi disciplinari



ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

art. 53

Viene disposta l'abrogazione dell'apporto di lavoro nell'associazione in partecipazione quando l'associato sia una persona fisica

Peccato che se invece l'associato è una società (snc, cooperativa ecc), che si può costituire appositamente, il lavoro possa essere apportato, ovviamente alle stesse condizioni in cui è avvenuto finora



DISCIPLINA DELLE MANSIONI/1

art. 3

1. *L'articolo 2103 del codice civile e' sostituito dal seguente:*

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' 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.

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

Il mutamento di mansioni e' 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/2

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

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni 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



DISCIPLINA DELLE MANSIONI/3

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore 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 il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei