

FORUM TUTTOLAVORO2015  
in collaborazione con [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)

## Jobs Act, nuova flessibilità nel riordino dei contratti di lavoro

di **Paolo Stern - Esperto della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro**

Il decreto legislativo di riordino dei contratti di lavoro, attuativo del Jobs Act, ridisegna l'assetto delle tipologie contrattuali. In particolare, il nuovo decreto abroga e sostituisce la vecchia disciplina del lavoro part-time non prevedendo più le tre tipologie di contratti part-time: orizzontale, verticale o misto. Delle novità del Jobs Act in tema di contratti di lavoro si parlerà nel corso del Forum TuttoLavoro 2015, organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolgerà a Milano il 15 luglio 2015, dalle ore 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'Auditorium Centrale di Expo Milano.

E' stato pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 il Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 recante la "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 183 del 10 dicembre 2014". Lo stesso decreto è in vigore dal 25 giugno 2015.

### **Superamento dei contratti a progetto (art. 2 e 52)**

La disciplina del contratto di lavoro a progetto è definitivamente abrogata a partire dal 25 giugno 2015. Essa rimane in vigore esclusivamente per regolare i contratti a progetto già in forza antecedentemente alla data suindicata. All'opposto, non è preclusa la possibilità di instaurare rapporti di collaborazione coordinata continuativa con la generalità dei rapporti.

A partire dal 1° gennaio 2016, inoltre, le collaborazioni saranno ritenute rapporti di lavoro subordinato, qualora si concretizzino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano stabilite dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Dalla **presunzione di subordinazione** rimangono escluse:

- a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) le attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche.

E' prevista la possibilità di rivolgersi alle commissioni di certificazione per certificare l'assenza dei requisiti che riconducono alla sfera del contratto di lavoro subordinato.

### **Stabilizzazione delle collaborazioni (art. 54)**

Ai sensi dell'art. 54 del decreto, a decorrere dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro privati che procedono alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione anche a progetto o di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono di un beneficio consistente nella **estinzione degli illeciti** amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla eventuale erronea

qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione. Affinché il datore di lavoro possa fruire di tali benefici è necessario che:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, co. 4, Codice Civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni lo stesso datore non receda dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

### **Lavoro a tempo parziale (art. 4-12)**

Il nuovo decreto abroga e sostituisce il D. Lgs. 61/2000, dedicato alla disciplina del lavoro part-time.

Nel nuovo testo non vi è più alcun riferimento alle **tre tipologie di contratti part-time** che finora potevano essere stipulate in alternativa al contratto di lavoro a tempo pieno: orizzontale, verticale o misto. Dunque, si considera a tempo parziale il rapporto di lavoro con orario inferiore a quello normale fissato in 40 ore settimanali, ovvero al minore orario eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e deve indicare la durata della prestazione e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno. Se l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione puntuale della durata e della collocazione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

### **Lavoro supplementare**

Anche in assenza di specifiche regolazioni collettive, il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare. In tal caso, quest'ultimo non può essere svolto in misura superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, e sarà retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

### **Clausole elastiche**

Scompare la distinzione tra clausole flessibili ed elastiche. E' previsto il ricorso ad un'unica tipologia di clausola (elastica), comprendente sia le variazioni della collocazione della prestazione, sia le variazioni in aumento della prestazione concordate.

Anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, le parti possono prevedere il ricorso alle **clausole elastiche**. In tal caso le stesse dovranno essere pattuite avanti alle commissioni di certificazione, e il relativo accordo dovrà indicare:

- le condizioni e modalità della possibilità di modifica da parte del datore di lavoro della collocazione temporale della prestazione o della variazione in aumento, che in ogni caso deve avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi;
- la misura dell'aumento della prestazione lavorativa, che in ogni caso non può essere superiore al limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale individuata dal contratto di lavoro; al lavoratore è comunque riconosciuto una maggiorazione della retribuzione oraria, pari al 15% rispetto a quella pattuita.

Viene, infine, ampliata la platea dei lavoratori ai quali è consentito revocare il consenso al lavoro elastico. Sono inclusi infatti anche i lavoratori affetti da gravi patologie croniche degenerative.

### **Trasformazioni del rapporto di lavoro**

I suindicati lavoratori affetti da gravi patologie croniche degenerative sono inclusi anche tra i beneficiari che hanno diritto alla trasformazione di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. I lavoratori, invece, che assistono coniuge, figli e genitori affetti da gravi patologie croniche degenerative hanno la priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

In luogo del congedo parentale spettante, inoltre, il lavoratore può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per tutto il periodo corrispondente al **congedo non fruito**, per una sola volta e con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Infine, viene soppressa l'obbligo di informare le RSA, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

### **Lavoro a tempo determinato (art. 19-29)**

Viene confermata la durata massima del contratto a termine, fissata in 36 mesi. Il legislatore ha precisato tuttavia che la stessa durata deve essere valutata nell'ambito di mansioni e di categoria legale di pari livello.

Fermo restando i predetti 36 mesi, un ulteriore contratto a tempo determinato può essere stipulato fra gli stessi soggetti presso la DTL competente per territorio.

Per quanto concerne i divieti, preme sottolineare che non è più possibile per la **contrattazione collettiva** prevedere il ricorso ai contratti a termine nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi, con riguardo a lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.

All'opposto, la possibilità di derogare al limite quantitativo legale all'instaurazione di rapporti di lavoro a termine è riconosciuta non soltanto alla contrattazione nazionale, ma anche a quella territoriale o aziendale. In caso di violazione dei predetti limiti, tuttavia, il legislatore tiene a confermare che non si concretizza la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, bensì la sanzione sarà solo quella amministrativa prevista già dal D. Lgs. n. 368/2001, ossia:

- 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, se il numero dei lavoratori assunti in violazione della soglia percentuale non è superiore ad uno;
- 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, se il numero dei lavoratori assunti in violazione della soglia percentuale è superiore ad uno.

Infine, l'esercizio del **diritto di precedenza** rimane subordinato alla manifestazione di volontà del lavoratore, che deve essere espressa per iscritto.

### **Lavoro intermittente (art. 13-18)**

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso – con soggetti con meno di 24 anni di età, purchè le prestazioni siano svolte entro il 25esimo anno, e con più di 55 anni - per lo svolgimento di **prestazioni a carattere discontinuo o intermittente**, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, anche con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Inoltre, non è più possibile per la contrattazione collettiva derogare al divieto di ricorso al lavoro intermittente presso unità produttive:

- nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente -
- nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Infine il decreto legislativo in esame elimina l'obbligo di **risarcimento del danno** in capo al lavoratore che si rifiuti ingiustificatamente a rispondere alla chiamata, quando ne è contrattualmente obbligato.

### **Contratto di apprendistato (art. 41-47)**

Ferma restando la suddivisione del contratto di apprendistato nelle tre tipologie, il decreto legislativo in esame specifica che il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e non più *ad substantiam*

#### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

Viene modificata la denominazione di tale tipologia contrattuale, che viene ora individuata come

"Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore". Dunque, si stabilisce che il contratto possa essere stipulato anche da parte dei **giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali** (di istruzione secondaria superiore), per il conseguimento del diploma e per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici. Allo stesso modo i contratti, di durata non superiore a quattro anni, possono essere stipulati anche con iscritti a partire dal secondo anno dei corsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del relativo diploma, di ulteriori competenze tecnico-professionali.

Il decreto legislativo definisce poi le modalità di attivazione del contratto. Infatti, il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di primo tipo sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa, secondo uno schema definito con decreto ministeriale. Quest'ultimo definisce anche i criteri generali per lo svolgimento dei percorsi di apprendistato. In ogni caso, la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 % dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 % per gli anni successivi.

Per quanto concerne la **retribuzione**, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre 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. La norma previgente riconosceva, invece, il diritto alla retribuzione con riferimento ad almeno il 35 % del monte ore complessivo della formazione a carico del datore. Infine si stabilisce la possibilità di prorogare di un anno il periodo di formazione al fine di acquisire ulteriori competenze o nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito il titolo.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi può configurare giustificato motivo di licenziamento.

### ***Apprendistato professionalizzante***

Il profilo innovativo che occorre segnalare riguarda la percentuale di stabilizzazione, ossia la percentuale minima di apprendisti che il datore di lavoro deve stabilizzare per procedere a nuove assunzioni con contratto di apprendistato. Infatti, in assenza dei diversi limiti fissati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il decreto prevede una **clausola di stabilizzazione legale** nella misura del 20% con riferimento ai soli datori che occupano almeno 50 dipendenti. L'ambito di operatività di tale norma è però ora circoscritta ai soli contratti di apprendistato professionalizzante.

### ***Apprendistato di alta formazione e ricerca***

Non è più prevista la possibilità di stipulare contratti di alta formazione per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore. In questo senso, non è più prevista dunque la possibilità di stipulare contratti di alta formazione e ricerca con giovani di 17 anni di età, in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005.

Il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di terzo tipo sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa**, secondo uno schema definito con decreto ministeriale. 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; per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, salva diversa previsione dei contratti collettivi.

### ***Apprendistato con lavoratori in mobilità o in stato di disoccupazione***

La possibilità di instaurare un rapporto di apprendistato con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità viene estesa anche ai beneficiari di un trattamento di disoccupazione.

### **Lavoro accessorio (art. 48-50)**

Il Legislatore, a partire dal 25 giugno 2015, eleva a 7.000 € il limite di compensi percepibili dal lavoratore, mentre rimane confermato il limite dei 2.000 € per ogni singolo committente imprenditore o professionista. Cambia anche l'arco temporale di riferimento: si passa dall'anno solare (normativa previgente) all'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre).

In merito alle modalità di acquisto dei voucher, il decreto stabilisce che questi possono essere acquistati dai committenti imprenditori o professionisti solo mediante “**modalità telematiche**”, mentre gli altri committenti potranno acquistare i buoni lavoro anche con diversa modalità.

Per i voucher già richiesti alla data del 25 giugno 2015, rimane in vigore fino al 31 dicembre 2015 la disciplina previgente.

Il decreto in parola impone inoltre il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o di servizi, salve specifiche ipotesi, individuate, entro sei mesi con decreto del Ministero.

Viene altresì introdotto un **obbligo comunicativo**, riguardante i soli committenti imprenditori o professionisti, da effettuarsi nei confronti della DTL competente prima dell'inizio della prestazione lavorativa, comunicazione che ad oggi, secondo i chiarimenti ministeriali, può essere ancora

effettuata secondo le previgenti modalità.

Infine, viene resa strutturale la norma che consente ai percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito di svolgere prestazioni di lavoro accessorio, nel limite di 3.000 € per anno civile.

### **Associazione in partecipazione (art. 53)**

Il legislatore abroga la possibilità di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, nel caso in cui l'associato risulti essere persona fisica. Sono fatti salvi i rapporti in essere alla data del 25 giugno 2015, e sono considerati legittimi fino alla data della loro scadenza.

### **Lavoro ripartito**

Il legislatore abroga definitivamente la disciplina del lavoro ripartito.

### Consulta il programma

### **Leggi anche:**

- Tre le procedure di conciliazione dopo il Jobs Act, di Roberto Camera
- Jobs Act, ammortizzatori sociali non un riordino, ma una riforma, di Maria Rosa Gheido

---

La **Scuola di Formazione IPSOA** di Wolters Kluwer, in collaborazione con **Dottrina Per il Lavoro** (ex DPL Modena), presenta il **15 luglio 2015** il **primo Forum TuttoLavoro** che si svolgerà, dalle 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'**Auditorium Centrale di Expo Milano**.

In questo contesto internazionale, i più autorevoli esperti e tecnici della materia (tra gli altri Marina Calderone, Arturo Maresca, Piero Martello, Eufanio Massi, Paolo Pennesi), faranno chiarezza sulle importanti **novità normative e sugli aspetti applicativi** legati ai decreti delegati del **Jobs Act**.

L'evento è accreditato per Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Per maggiori informazioni: [www.ipsoa.it/forumtuttolavoro](http://www.ipsoa.it/forumtuttolavoro)