



# LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI FLESSIBILI NEL JOBS ACT. COSA CAMBIA?

Convegno Nazionale di studio  
Roma, 25-26 aprile 2015

# Cos'è il Jobs Act e come cambia il lavoro

D.L. n.34/2014 conv. in  
Legge n.78/2014

- Contratto a termine
- Apprendistato
- Somministrazione

Legge di  
Stabilità  
2015

- Sgravi contributivi per assunzioni a T.I.
- TFR in busta paga

Legge delega  
n.183/2014

- Contratto a tutele crescenti
- Riforma Ammortizzatori sociali

Decreti  
attuativi

- Contratto a tutele crescenti
- Nuova Napi e ammortizzatori sociali

Schema di  
decreto: Codice  
semplificato del  
Lavoro

# Legge delega 10 dicembre 2014 n.183

**Revisione degli  
ammortizzatori  
sociali**

**Riorganizzazione  
dei Servizi del  
lavoro e delle  
politiche attive**

**Semplificazione  
degli  
adempimenti  
amministrativi**

**Riordino delle  
forme  
contrattuali e  
della attività  
ispettiva**

**Tutela e  
conciliazione  
esigenze di  
vita, cura e  
lavoro**

**Jobs Act: le deleghe per la riforma del lavoro**

# Testo Organico Tipologie contrattuali

Abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le forme contrattuali incompatibili con le disposizioni del Testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative.

## Tipologie di lavoro esistenti in Italia

### Subordinati:

1. Tempo indeterminato
2. Tempo determinato
3. Apprendistato
4. Contratto di somministrazione
5. Job sharing o lavoro ripartito
6. Lavoro intermittente o a chiamata

### Lavoro parasubordinato:

1. Lavoro a progetto
2. Co.co.co.

### Lavoro autonomo:

1. Partita Iva
2. Agenti di commercio
3. Voucher / buoni lavoro
4. Associazione in partecipazione

**Nello schema di decreto legislativo di riordino delle tipologie contrattuali, gli artt. 47-48-49 rappresentano “il baricentro” della riforma in tema di “riconduzioni al lavoro subordinato” delle collaborazioni coordinate e continuative, prevedendo un nuovo regime giuridico.**

## **COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

### **NUOVA DISCIPLINA JOBS ACT**

#### **Art. 47 co.1**

**Dal 1° gennaio 2016 sarà applicata “la disciplina del rapporto subordinato” (a tutele crescenti) ai rapporti di collaborazione che si sostanziano in prestazioni:**

- \*Esclusivamente personali**
- \*Continuative**
- \*Di contenuto ripetitivo (non più meramente esecutivo)**
- \*Le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal Datore di lavoro anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**

# **COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

## **NUOVA DISCIPLINA JOBS ACT**

Sono escluse dalla disciplina prevista dall'art.47 co.1, le ipotesi previste dall'art. 47 co. 2 ovvero:

- ❖ **collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle Conf. rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline economiche e normative specifiche**
- ❖ **collaborazioni prestate da componenti di consigli di amministrazione, di collegi sindacali e di organi di controllo societari**
- ❖ **prestazioni rese da professionisti iscritti in appositi albi professionali (avvocati, commercialistici, ingegneri ecc.)**
- ❖ **prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società dilettantistiche**
  - ❖ **prestazioni rese a favore della p.a.**

**Art.48, comma 1** prevede la “**stabilizzazione**” dei collaboratori (anche a P.I.), attraverso l’assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, potendo godere degli incentivi della legge n.190/2014 (Legge di Stabilità). Si applica:

❖ alle assunzioni da farsi tra l’entrata in vigore del decreto ed il 31.12.2015

**I vantaggi sono:**

I DATORI godranno della estinzione delle violazioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi, fiscali, assicurativi connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell’assunzione.

**Le condizioni sono:**

I LAVORATORI INTERESSATI alle assunzioni sottoscrivono atti di conciliazione nelle sedi “protette” con cui rinunciano a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro.

**I DATORI DI LAVORO NON DEVO RECEDERE DAL RAPPORTO DI LAVORO NEI 12 MESI SUCCESSIVI, SALVO CHE PER GIUSTA CAUSA O PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO**

# CONTRATTO DI LAVORO A CHIAMATA

**E' un contratto atipico a tempo indeterminato o determinato, mediante il quale il prestatore di lavoro si pone a disposizione del datore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo, secondo le esigenze individuate nella contrattazione nazionale di settore.**

**Non ci sono novità sostanziali per questa tipologia di contratto atipico:**

**Si stipula con soggetti aventi un'età superiore ai 55 anni o inferiore ai 24 anni**

**E' ammesso per un massimo di 400 giornate lavorative nell'arco di tre anni solari**

**In caso di superamento di tale limite temporale, il contratto si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato**

**Nel contratto scritto viene stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità che deve essere corrisposta.**

**Viene confermata l'attuale "tracciabilità" del contratto tramite comunicazione alla DTL a mezzo di sms o posta elettronica.**

# LAVORO ACCESSORIO

Sono prestazioni non riconducibili alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o del lavoro autonomo.

Il Datore acquista dei Buoni lavoro (c.d. voucher) cartacei o telematici presso **tabaccherie, uffici postali, sportelli bancari autorizzati.**

**Il valore del buono è pari a 10 euro per un ora di lavoro.**

L'importo è comprensivo della contribuzione INPS (pari al 13%) e INAIL (7%) e del compenso al concessionario (5%).

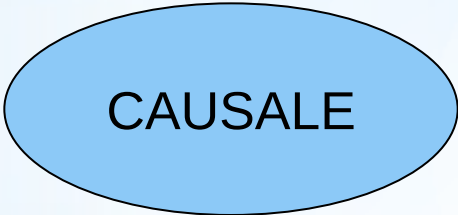
Il compenso del lavoratore è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato.

**L'importo massimo dei compensi per lavoratore è pari a 7.000 euro netti nel corso dell'anno civile.**

**Il limite di compensi per committente è pari a 2.000 euro netti.**

E' prevista comunicazione preventiva alla DTL, tramite modalità telematiche, riguardo luogo di esecuzione della prestazione ed arco temporale di utilizzo (non superiore a 30 gg. dall'acquisto).

# Contratto a tempo determinato



CAUSALE

**E' necessario indicare il motivo per cui il contratto è a termine?**

**\* OGGI**

Non è necessario indicare la causale

**\* IERI**

Nel primo CT poteva essere omessa la causale. Il contratto non poteva durare più di 12 mesi. I contratti successivi richiedevano la causale.

# Contratto a tempo determinato

## PROROGHE

### \* OGGI

E' possibile prorogare il CT fino a 5 volte nell'arco di 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi contrattuali

### Quante?

### \* IERI

Era possibile prorogare il contratto solo una volta

Nota: superata la durata di 36 mesi, il lavoratore ha diritto alla stabilizzazione

# Contratto a tempo determinato

## PROROGHE

\* OGGI:

La proroga si può effettuare, nell'arco dei 36 mesi, senza più riferimento alla causale e se il lavoratore è impiegato nella stessa attività.

## Con o senza causale?

\* IERI

L proroga del contratto causale si poteva effettuare, nell'arco dei 36 mesi, se richiesta da ragioni oggettive e se riferita alla stessa attività lavorativa.

# Contratto a tempo determinato

## LIMITI QUANTITATIVI

### \* OGGI

Fatto salvo quanto disposto dai CCNL, è possibile assumere lavoratori a TD fino ad un massimo del 20% rispetto agli assunti a TI al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Per il superamento di tale limite è prevista una sanzione amministrativa

### \* IERI

I limite per i contratti a TD erano definiti dai CCNL di settore.

*Eccezioni: i limiti sia ieri che oggi non si applicano se si tratta di avvio di start up, di sostituzioni, di attività stagionali, di over 55, di lavoratori in mobilità ecc.*

# Somministrazione di lavoro

E' il contratto a **tempo indeterminato o determinato** con il quale un somministratore autorizzato (APLA) ai sensi del D.Lgs. n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali per la durata della «missione» svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. In entrambi i casi il contratto é stipulato in forma scritta a pena la nullità.

**Il lavoratore somministrato non è computato in organico dell'Utilizzatore, tranne che per le disposizioni in materia di Sicurezza sul lavoro.**

Gli oneri contributivi, previdenziali, assistenziali sono a carico dell'Agenzia che somministra, ma vengono “rimborsati” dall'Impresa utilizzatrice

L'esercizio del potere disciplinare spetta all'Utilizzatore.

## Previsione Jobs Act

E' utilizzata nei limiti quantitativi fissati dalla CCNL di settore.

E' esente da limiti quantitativi per soggetti disoccupati che godono di ammortizzatori sociali o lavoratori «svantaggiati» ai sensi del reg. CE n.800/2008

## Previsione CCNL AGIDAE

Max 5% per trimestre rispetto ai lavoratori dipendenti occupati in Istituto

CCNL Scuola: solo per mansioni e qualifiche non appartenenti all'area docente.

 **Somministrazione a tempo determinato**

## Previsione Jobs Act

Il numero degli assunti non può superare il 10% dei dipendenti a tempo indeterminato assunti il 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione a TI

## Previsione AGIDAE

Non è previsto il  
contratto di  
somministrazione a  
tempo indeterminato

## CCLN

**\* Somministrazione a tempo  
indeterminato**

# Il contratto Part time

- \* E' un rapporto di lavoro di tipo subordinato, a tempo determinato o indeterminato, caratterizzato dallo svolgimento di attività per un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dalla CCNL per i lavoratori a tempo pieno.
- \* E' disciplinato dall'art. 24 CCNL AGIDAE SCUOLA e dall' art. 22 CCNL Socio Sanitario Assistenziale.

## **ORARIO DI LAVORO SUPPLEMENTARE**

- \* E' quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti del contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno (art. 1, comma 1, lett.e) del D.Lgs. n.61/2000).**
- \* E' previsto dall'art. 24 del CCNL Agidae Scuola per il solo part time orizzontale e dall'art.22 del CCNL Agidae Socio-sanitario-assistenziale per il solo part time orizzontale.**

## **ORARIO SUPPLEMENTARE**

### **NUOVA DISCIPLINA JOBS ACT**

I CCNL stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili. Nel caso in cui il CCNL applicato al rapporto di lavoro non contenga disciplina dell'orario supplementare, per il part time orizzontale, il Datore può chiedere al lavoratore prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15% delle ore di lavoro concordate. E' richiesto il consenso del lavoratore.

In tal caso il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria di fatto pari al 15%.

## **ORARIO SUPPLEMENTARE**

### **DISCIPLINA PREVISTA DAI CCNL AGIDAE**

L'art. 24 del CCNL Scuola prevede, esclusivamente per il part time orizzontale, il lavoro supplementare nella misura massima del 15% dell'orario settimanale individuale di riferimento.

Viene retribuito come orario ordinario.

Al personale non docente, su richiesta, è riconosciuto consolidamento di almeno il 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale. E' escluso dal consolidamento orario, il caso del lavoro supplementare prestato per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

L'art. 22 del CCNL Socio-sanitario-assistenziale prevede, esclusivamente per il part time orizzontale, il lavoro supplementare nella misura massima del 15% dell'orario settimanale individuale di riferimento. Viene retribuito come ordinario.

Su richiesta dell'interessato, viene riconosciuto consolidamento di almeno il 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale. E' escluso dal consolidamento orario, il caso del lavoro supplementare prestato per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

## **CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE**

Le **clausole flessibili** sono quelle che consentono al Datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (ad es. nel part time orizzontale la mattina al posto del pomeriggio).

Le **clausole elastiche** sono quelle che consentono al Datore di aumentare la durata della prestazione lavorativa (nel part time verticale o misto). La clausola elastica determina un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare dove si verifica solo un aumento temporaneo della stessa. Sono compatibili con il part time verticale e misto.

I CCNL stabiliscono le condizioni e le modalità in relazione alle quali il Datore di lavoro può modificare la collocazione temporale e la quantità della prestazione lavorativa originariamente concordata con il lavoratore.

# **CLAUSOLE ELESTICHE E FLESSIBILI**

## **NUOVA DISCIPLINA JOBS ACT**

La nuova disciplina continua ad esigere la forma scritta, anche non contestuale al contratto di lavoro. Nel caso il cui il CCNL non contenga disciplina delle clausole elastiche e flessibili, le parti possono concordare dinnanzi alle Commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. n.276/2003 l'apposizione di clausole flessibili ed elastiche. Il Datore può modificare con preavviso di 2 gg. la collocazione temporale e la variazione in aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua. Il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria del 15%

Il lavoratore può sempre revocare il consenso dato in presenza di:

- patologie oncologiche
- gravi patologie oncologiche degenerative anche riguardanti coniuge, figli e genitori
- assistenza a persona convivente affetta da grave invalidità lavorativa L.104
- in caso di richiesta avanzata dal lavoratore/trice con figlio minore di 13 anni o portatore di handicap

## **CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI**

### **DISCIPLINA PREVISTA DAI CCNL AGIDAE**

Le clausole elastiche sono contemplate dall'art. 24 punto C del CCNL Agidae Scuola e dall'art. 22 punto C del CCNL Agidae Socio-Sanitario-assistenziale.

L'art.24 del CCNL Scuola prevede solo per il personale non docente, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione, con una maggiorazione della retribuzione mensile globale pari al 15%.

L'art. 22 del CCNL Socio-Sanitario Assistenziale prevede per tutto il personale la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione, con una maggiorazione della retribuzione mensile globale pari al 20%.

In entrambi i casi il lavoratore ha il c.d. “diritto di ripensamento”, quando ricorrono gravi e comprovati motivi.

# TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA FULL A PART TIME

## NUOVA DISCIPLINA JOBS ACT

E' PREVISTO IL **DIRITTO** ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO RIDOTTO PER I SOGGETTI CHE SI TROVANO IN DELICATE SITUAZIONI DI SALUTE QUALI:

✓PATOLOGIE ONCOLOGICHE

✓GRAVI PATOLOGIE CRONICO-DEGENERATIVE INGRAVESCENTI DALLE QUALI DERIVA UNA RIDOTTA CAPACITA' LAVORATIVA

E' RICONOSCIUTA **UNA PRIORITA'** ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE QUALORA:

✓LA PATOLOGIA ONCOLOGICA RIGUARDI IL CONIUGE, I FIGLI O I GENITORI DEL LAVORATORE

✓IL LAVORATORE ASSISTA UNA PERSONA CONVIVENTE INVALIDA AL 100%

✓IN CASO DI RICHIESTA DEL LAVORATORE CON FIGLIO CONVIVENTE DI ETA' NON SUPERIORE AI 13 ANNI O PORTATORE DI HANDICAP

# **TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA FULL A PART TIME**

## **DISCIPLINA PREVISTA DAI CCNL AGIDAE**

I CCNL AGIDAE SCUOLA E SOCIO SANITARIO ASSISTENZIALE PREVEDONO ESCLUSIVAMENTE LA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO DA FULL TIME A PART TIME E VICEVERSA, SU ACCORDO DELLE PARTI RISULTANTE DA ATTO SCRITTO.

LA NUOVA CONTRATTAZIONE NAZIONALE DOVRA' RECEPIRE TALI NUOVE PREVISIONI LEGISLATIVE, QUALORA IL DECRETO SARA' APPROVATO IN VIA DEFINITIVA

# **TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA FULL A PART TIME IN LUOGO DEL CONGEDO PARENTALE**

## **NUOVA DISCIPLINA JOBS ACT**

**IL LAVORATORE HA LA POSSIBILITA' DI CHIEDERE, PER  
UNA VOLTA SOLTANTO, LA TRASFORMAZIONE DEL  
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO A  
TEMPO PARZIALE PER UN PERIODO CORRISPONDENTE  
AL CONGEDO PARENTALE , CON UNA RIDUZIONE DI  
ORARIO NON SUPERIORE AL 50%**

Il congedo parentale è concesso per ogni figlio, nei suoi primi otto anni di vita, a ciascun genitore. Non può complessivamente eccedere il limite di 10 mesi (qualora vi sia un solo genitore). E' riconosciuta indennità pari al 30% della retribuzione nei seguenti casi:

Fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo di 6 mesi, senza condizioni di reddito

Fino agli 8 anni di vita del bambino in presenza di determinate situazioni di reddito ( se inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Inps)

# APPRENDISTATO

E' la tipologia contrattuale per favorire l'ingresso dei giovani tra i 15 e 29 anni nel mondo del lavoro.

E' regolato dal T.U. D.Lgs.n.167/2011, modificato dalla legge n.78/2014, secondo le tre tipologie:

- \* - Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale
- \* - Apprendistato professionalizzante
- \* - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Il contratto, a causa mista, prevede la forma scritta e la presenza del Piano Formativo Individuale (PFI). Il datore deve obbligatoriamente erogare la formazione necessaria all'acquisizione della professionalità.

I Datori con più di 50 dipendenti devono confermare il 20% degli apprendisti presenti in Azienda, altrimenti non possono assumerne altri.

E' prevista contribuzione agevolata pari al 10% della retribuzione o la deducibilità delle spese e dei contributi dalla base imponibile IRAP

# Revisione della disciplina delle mansioni

Revisione della disciplina delle mansioni in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento. I CCNL potranno individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle previste dalla legge.

- L'art.2113 c.c. prevede che il lavoratore 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. Ogni patto contrario è nullo.
- In casi particolari in deroga all'art.2113 c.c. il Datore può adibire il lavoratore a mansioni inferiori tra i quali:
  1. Inabilità dovuta ad infortunio o malattia (art. 4 co.4, L.68/99)
  2. Svolgimento di lavori a rischio per lavoratrici in gravidanza e fino a 7 mesi di vita del bambino
  3. Nel corso della procedura di mobilità per evitare i licenziamenti (art.4, co.11, L.223/91)