

# Mercato del Lavoro: cambiano le regole

Jobs Act:  
La normativa passo dopo passo

Tipologie contrattuali:  
Le novità dopo la riforma

La nuova disciplina delle mansioni:  
Riforma dell'Art. 2103 c.c.

La riforma degli ammortizzatori sociali

Politiche attive





# Introduzione

A quasi un anno ormai dell'approvazione della Legge delega sul Jobs act, era il 15 dicembre 2014, i decreti attuativi delle cinque deleghe in merito a:

1. riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali;
2. riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
3. disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
4. testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;
5. revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

sono stati tutti approvati e pubblicati in G.U.. Il decreto legislativo di riordino delle tipologie contrattuali e quello relativo ai congedi sono vigenti dal 25 giugno u.s.; gli altri decreti legislativi sono in vigore dal 24 settembre 2015.

I testi dei decreti e le schede di sintesi che sono raccolte in questo volume, vogliono illustrare le molteplici novità che sono intervenute nel nostro ordinamento, focalizzando gli interventi più significativi in tema di tipologie contrattuali, ammortizzatori sociali e politiche attive.

Con l'entrata in vigore del D.L.vo n. 81/2015 recante la "disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni" il legislatore ha modificato, ancora una volta, il contratto a termine, il part-time che vede l'abrogazione del decreto n. 61/2000 che regolava la materia, il lavoro accessorio con "voucher", il lavoro intermittente e lo staff leasing. Si limita l'utilizzo delle collaborazioni coordinate continuative, abrogando le collaborazioni a progetto e l'associazione in partecipazione. Importante appare la revisione del contratto di apprendistato a cui il legislatore affida l'obiettivo di favorire, attraverso il completamento del ciclo di istruzione mediante forme di apprendimento e lavoro, un sistema duale sul modello tedesco.

Nella normativa di riordino degli ammortizzatori sociali, il legislatore riscrive l'impianto di integrazione salariale. Per la durata di Cigo e Cigs la norma fissa dei criteri più stringenti; massimo 24 mesi in un quinquennio mobile, ma se si utilizzano i contratti di solidarietà è stabilito un tetto massimo di 36 mesi. In merito ai contributi che le aziende pagano per il finanziamento della cassa integrazione, gli stessi verranno rimodulati in base alle ore utilizzate, con un sistema di bonus/malus; più si ricorre alla cassa e maggiori saranno i contributi da versare.

Un ulteriore tassello di ampliamento dei soggetti utilizzatori degli ammortizzatori sociali riguarda l'estensione della cassa integrazione guadagni ai dipendenti di piccole aziende con organico compreso tra 6 e 15 addetti e agli apprendisti professionalizzanti; una platea di circa 1,4 milioni i lavoratori che finora erano rimasti esclusi.

Infine, è di fondamentale importanza legare le politiche passive a quelle attive, "perchè quando una persona comincia a ricevere un sostegno al reddito, deve necessariamente intraprendere un percorso che porti verso una nuova occupazione". Purtroppo da questo punto di vista la norma appare ancora incompleta, sia sul piano del coordinamento tra i vari attori sia per le insufficienti risorse messe in campo, perchè si possa realizzare una piena attuazione della riforma.



# **JOBS ACT**

## **LA NORMATIVA**

### **PASSO DOPO PASSO**

# 1 JOBS ACT: LA NORMATIVA PASSO DOPO PASSO

## 12 MARZO 2014

Il Consiglio dei Ministri su proposta del Presidente e del Ministro del Lavoro, ha approvato un decreto legge contenente disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Interventi di semplificazione sul contratto a termine e sul contratto di apprendistato.

## 20 MARZO 2014

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sulla G.U. n. 66 del 20 marzo 2014, il Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 contenente le "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

## 19 MAGGIO 2014 - MODIFICA CONTRATTI A TERMINE

In merito a quanto sopra il **19 maggio 2014** c'è la Conversione in Legge n. 78/2014 del D.L. n. 34/2014. In particolare:

1. I contratti a Tempo Determinato (T.D.) potranno essere tutti stipulati senza motivazione per un massimo di 36 mesi.
2. La regola della mancata motivazione vige anche per le proroghe e per i rapporti in somministrazione.
3. Sarà possibile assumere a T.D. esclusivamente nel limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per le aziende fino a 5 dipendenti sarà possibile un solo lavoratore a T.D.. Detto limite non riguarda i contratti in somministrazione.
4. Durante il rapporto a T.D. sono previste fino ad un massimo di 5 proroghe entro il limite dei 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi ed a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
5. Obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore la possibilità di usufruire del diritto di precedenza.
6. Le lavoratrici che durante il rapporto a T.D. usufruiscono del congedo obbligatorio di maternità si vedranno "accreditare" questo periodo per il raggiungimento del periodo minimo per il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato e a T.D. dei successivi 12 mesi.

*(Il 24 giugno 2015 a seguito della pubblicazione del decreto legislativo n.81/2015 in merito al riordino delle tipologie contrattuali, il Contratto a Termine subisce ulteriori modifiche).*

### **3 DICEMBRE 2014 DELEGHE JOBS ACT**

In data **3 dicembre 2014**, è stata approvata dal Senato, in via definitiva la legge Delega sul Jobs Act. Queste le deleghe contenute nella legge:

1. riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;
2. riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
3. disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
4. testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;
5. revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il **15 dicembre 2014** il Parlamento ha pubblicato, sulla G.U. n. 290, la Legge n. 183/2014 contenente le deleghe al governo sui punti di cui sopra. La legge è vigente dal 16 dicembre 2014.

### **24 DICEMBRE 2014 CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**

Il Governo ha presentato il **24 dicembre 2014** il primo decreto attuativo riferito alla legge delega sul Jobs Act dal titolo: "schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti" (in attuazione della legge 183/2014).

Il **13 gennaio 2015** il Governo ha modificato il primo decreto attuativo della legge delega di riforma del mercato del lavoro riguardante il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Tra le modifiche: sparisce l'istituzione del "Contratto di ricollocazione" (che verrà inserito nel decreto sugli ammortizzatori sociali).

Il **21 febbraio 2015** il Consiglio dei Ministri licenzia la versione definitiva del contratto a tutele crescenti, apportando alcune modifiche alla versione precedentemente pubblicata.

Il **6 marzo 2015** il Governo ha pubblicato, sulla G.U. n. 54, il decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 con le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il Decreto legislativo entra in vigore il 7 marzo 2015.

Per tutti i lavoratori ai quali si è provveduto, dal 7 marzo 2015, a stipulare un nuovo contratto di lavoro, a trasformare un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o a qualificarne uno a contenuto formativo, si applicherà il nuovo contratto a Tutele Crescenti.

### **27 DICEMBRE 2014 RIORDINO AMMORTIZZATORI SOCIALI - NASPI**

Il Governo ha pubblicato il **27 dicembre 2014**, sul proprio sito internet, il testo del secondo decreto attuativo della Legge n. 183/2014 (c.d. Jobs Act), sulla "Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego" (NASpi). La NASpi sostituirà le prestazioni di ASpi e miniASpi, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 maggio 2015. Il **21 febbraio 2015** il Consiglio dei Ministri licenzia la versione definitiva del decreto in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.

Il **6 marzo 2015** il Governo ha pubblicato, sulla G.U. n. 54, il decreto legislativo n. 22 del 4 marzo 2015 recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.

Dal 1 maggio 2015 entra in vigore la NASPI.

Il Consiglio dei Ministri ha esaminato (esame preliminare), nella seduta dell' **11 giugno 2015** il decreto legislativo di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

Il **5 agosto 2015** le Commissioni Lavoro di Camera e Senato hanno espresso parere favorevole, con osservazioni, in merito al decreto attuativo del Jobs Act sul riordino degli ammortizzatori sociali. Il Consiglio dei ministri, nella seduta del **4 settembre 2015**, ha approvato il decreto legislativo sul riordino degli ammortizzatori sociali. Il **23 settembre 2015** il Consiglio dei Ministri ha pubblicato in G.U. n. 221 il D. Lvo n.148 del 14 settembre 2015 di "Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro".

## **20 FEBBRAIO 2015 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO**

Il **20 febbraio 2015** il Consiglio dei Ministri ha presentato la bozza del decreto delegato della Legge n. 183/2014. Il Decreto attiene a misure sperimentali volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Il **13 maggio 2015** la Commissione Lavoro del Senato ha espresso parere favorevole, con osservazioni agli schemi di decreto legislativo recanti misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e dei lavoro (A.G. n. 157).

Il Consiglio dei Ministri ha esaminato, nella seduta dell' **11 giugno 2015** il decreto legislativo (in via definitiva) in attuazione della legge n. 183 del 2014, recante: misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro;

Il **24 giugno 2015** il Consiglio dei Ministri ha pubblicato in G.U. n. 144, il decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", (in attuazione dell'art.1 commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, nr. 183).

Il Decreto entra in vigore il 25 giugno 2015.

## **20 FEBBRAIO 2015 RIORDINO TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

Il **20 febbraio 2015** il Consiglio dei Ministri ha presentato la bozza del decreto delegato della legge n. 183/2014. Il Decreto attiene ad un testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni. Il Decreto riscrive completamente i seguenti contratti:

il part-time, la somministrazione, il tempo determinato, l'apprendistato, l'intermittente, il lavoro ripartito (job sharing) e il lavoro accessorio (voucher).

Il **10 aprile 2015** il Consiglio dei Ministri ha presentato alla Camera dei deputati, per il parere obbligatorio ma non vincolante, lo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (Atto Governo n. 158).

La Commissione Lavoro del Senato ha espresso, il **13 maggio 2015**, parere favorevole, con osservazioni agli schemi di decreto legislativo del testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni.

Il Consiglio dei Ministri ha esaminato, nella seduta dell' **11 giugno 2015** il decreto legislativo (in via definitiva) in attuazione della legge n. 183 del 2014, il testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni;

Il **24 giugno 2015** Consiglio dei Ministri ha pubblicato in G.U. n. 144, il Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 con la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, (in attuazione dell'art. 1, comma 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183). Il Decreto entra in vigore dal 25 giugno 2015.



## **11 GIUGNO 2015 RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE ATTIVITA' ISPETTIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE**

Il Consiglio dei Ministri ha esaminato, nella seduta dell' **11 giugno 2015** il decreto legislativo (esame preliminare) in attuazione della legge n. 183 del 2014, recante disposizioni in materia di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale.

Il **5 agosto 2015** le Commissioni Lavoro di Camera e Senato hanno espresso parere favorevole, con osservazioni, in merito al decreto attuativo del Jobs Act su semplificazioni e attività ispettiva..

Il Consiglio dei ministri, nella seduta del **4 settembre 2015**, ha approvato il decreto legislativo su semplificazioni e attività ispettiva.

Il **23 settembre 2015** il Consiglio dei Ministri ha pubblicato in G.U. n. 221 il D. Lvo n.149 del 14 settembre 2015 di "Razionalizzazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro".

## **11 GIUGNO 2015 RIORDINO NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E POLITICHE ATTIVE**

Il Consiglio dei Ministri ha esaminato, nella seduta dell'**11 giugno 2015** il decreto legislativo (esame preliminare) in attuazione della legge n.183 del 2014, recante disposizioni in materia di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Il **5 agosto 2015** le Commissioni Lavoro di Camera e Senato hanno espresso parere favorevole, con osservazioni, in merito al decreto attuativo del Jobs Act sulle politiche attive.

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del **4 settembre 2015**, ha approvato il decreto legislativo sulle politiche attive.

Il **23 settembre 2015** il Consiglio dei Ministri ha pubblicato in G.U. n. 221 il D. Lvo n.150 del 14 settembre 2015 di "Riforma dei servizi per il lavoro e politiche attive".

## **11 GIUGNO 2015 SEMPLIFICAZIONI**

Il Consiglio dei Ministri ha esaminato, nella seduta dell' **11 giugno 2015** (esame preliminare) il decreto legislativo in attuazione della legge n. 183 del 2014, recanti disposizioni in materia di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Il **5 agosto 2015** le Commissioni Lavoro di Camera e Senato hanno espresso parere favorevole, con osservazioni, in merito al decreto attuativo del Jobs Act semplificazioni.

Il Consiglio dei ministri, nella seduta del **4 settembre 2015**, ha approvato il decreto legislativo sulle semplificazioni. (il 23 settembre 2015 il Consiglio dei Ministri ha pubblicato in G.U. n. 221 il D. Lvo n.151 del 14 settembre 2015 in merito a "Semplificazioni")



# TIPOLOGIE CONTRATTUALI

## LE NOVITA' DOPO LA RIFORMA

**C**on l'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 81/2015, in vigore dal 25 giugno 2015, il legislatore ha voluto ricondurre tutti i contratti di lavoro all'interno di un Testo Unico, abrogando di fatto una serie di leggi e norme che li regolavano separatamente.

Nello specifico le norme che sono state abrogate dal 25 giugno 2015 sono:

- Decreto Legislativo n. 61/2000: contratto a tempo parziale;
- Decreto Legislativo n. 368/2001: contratti a termine;
- Decreto Legislativo n. 167/2011: apprendistato;
- Decreto Legislativo n. 276/2003: gli articoli che regolamentavano le collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, la somministrazione, il lavoro intermittente.

Lo schema di seguito riportato rappresenta le novità previste dal legislatore che sono **in vigore dal 25 giugno 2015**.

# 1. LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 4-12)

## 1.1 Definizione e ambito di applicazione

Scompare la distinzione circa la modalità di svolgimento del tempo parziale (orizzontale, verticale o misto). La normativa si applica sia al settore privato che pubblico.

## 1.2 Lavoro supplementare e straordinario (Art. 6 c. 2, 3)

Se la contrattazione collettiva (anche aziendale) non lo disciplina il datore di lavoro può chiedere al lavoratore prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate:

(es: 28 ore settimanali = lavoro supplementare max richiedibile: 7 ore).

A queste ore sarà riconosciuta la maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza delle ore supplementari sugli istituti indiretti e differiti.

Il lavoratore può rifiutare se giustificato da comprovate esigenze lavorative (ha un ulteriore rapporto di lavoro a part-time), di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro straordinario è consentito.

## 1.3 Clausole Elastiche (Art. 6 c. 4, 5 e 6) (Art. 8 c. 3, 4 e 5)

Nel rispetto della previsione della contrattazione collettiva, le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della sua durata. Per queste variazioni il lavoratore ha diritto ad un preavviso minimo di 2 (due) giorni lavorativi, fatte salve le intese tra le parti.

In **assenza di disciplina contrattuale** possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche avanti la commissione di certificazione, cui il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o consulente e in tal caso:

- la maggiorazione nelle clausole elastiche non può superare il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale;
- viene riconosciuto il diritto alla maggiorazione omnicomprensiva del 15% per le ore interessate alla variazione;
- previsto il preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

Viene riconosciuta al lavoratore la facoltà di revoca del consenso nei seguenti casi:

- quelli individuati dalla contrattazione;
- se affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative in aggravamento che possono riguardare anche un familiare;
- assistenza di un portatore di handicap ex L. 104/92 con invalidità al 100% e necessità di assistenza continua;
- se studente, iscritto e frequentante corsi regolari di studio (di cui all'art. 10, c.1 L.300/70) anche universitari.

## 1.4 Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (Art. 8)

E' possibile la trasformazione del rapporto a tempo pieno a rapporto a tempo parziale su accordo delle parti con accordo scritto.

- **Diritto alla trasformazione:** i lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative con aggravamento e a quelli destinati a seguire terapie "salva vita".
- **Priorità alla trasformazione:** in caso di patologie oncologiche o patologie cronico-generative con aggravamento che riguardino il coniuge, i figli, i genitori anche in caso di necessità continua nei casi di cui alla L. 104/92 è riconosciuta al lavoratore la priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale. Stessa priorità si applica in caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ex L.104/92.
- **Diritto di precedenza:** il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo indeterminato per le stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle del tempo parziale.
- **Congedo parentale:** il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione in part-time per un periodo corrispondente alla fruizione del congedo, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

## 1.5 Informativa assunzioni tempo parziale (Art. 8 c. 8)

In caso di assunzione a part-time il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informativa al personale già dipendente a full-time occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale.

## 1.6 Sanzioni (Art. 10)

In difetto di prova della stipulazione del contratto a part-time o alla mancata determinazione oraria, su richiesta del lavoratore, il giudice dichiara la sussistenza del contratto a tempo pieno.

Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi, comporta il diritto al lavoratore al riconoscimento di una somma a titolo di risarcimento danno.

## 1.7 Abrogazioni (Art. 55)

Con l'abrogazione del decreto legislativo n. 61/2000 (contratto a tempo parziale) viene meno l'obbligo in capo al datore di lavoro di informativa alla RSA sull'andamento annuale delle assunzioni a tempo parziale e le sanzioni in caso di violazione del diritto di precedenza nella trasformazione da tempo parziale a tempo pieno.

## 2.IL CONTRATTO INTERMITTENTE (Art. 13-18)

### 2.1 Definizione e ambito di applicazione (Art. 13 c.1,5)

Nel contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche aziendali. Le esigenze all'utilizzo dell'attività intermittente possono ora essere individuate da qualsiasi livello di contrattazione e non solo ed esclusivamente da quello collettivo nazionale.

Le disposizioni non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

### 2.2 Ammissibilità (Art. 13 c.1, 2)(Art. 55 c. 3)

La prima novità consiste nell'aver subordinato alla disciplina dei contratti collettivi, secondo appunto alle esigenze individuate dagli stessi, l'ammissibilità del contratto intermittente in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Nello specifico il contratto di lavoro intermittente è possibile:

- nelle previsioni previste dai contratti collettivi anche aziendali;
- in mancanza di previsione contrattuale si fa riferimento alla tabella del Regio Decreto n.2657/1923 (integrato dal D.M. del Lavoro 23 ottobre 2014), in attesa di un futuro e specifico decreto del Ministero del Lavoro.

E' sempre ammesso se concluso con soggetti con meno di 24 anni di età (purchè le prestazioni di lavoro siano concluse entro il 25° anno) e con più di 55 anni di età.

### 2.3 Limiti (Art. 13 c. 3)

Può essere svolto, nei confronti di ciascun datore di lavoro, per un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. Questo limite non vale per il settore del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

### 2.4 Divieti (Art. 14)

Un'altra modifica, rispetto alla norma previgente, riguarda la non derogabilità da parte di accordi sindacali di utilizzo di lavoratori a chiamata presso unità produttive interessate da licenziamenti collettivi o nelle quali sono in corso sospensioni o riduzioni di lavoro in Cig, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni del contratto intermittente.

Con la nuova formulazione l'inapplicabilità, in queste fasi, diventa tassativa.

Rimane confermato il divieto di utilizzo del contratto intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero e da parte dei quei datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

## **2.5 Rifiuto di rispondere alla chiamata (Art. 16)**

Nel caso in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata, il rifiuto ingiustificato alla stessa può costituire un motivo di licenziamento e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo dell'ingiustificato rifiuto, ma, rispetto alla normativa previgente, il lavoratore non può essere chiamato a risarcire il danno così come stabilito dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

## **2.6 Computo dei lavoratori (Art. 18)**

Viene introdotto un criterio di computo univoco del lavoratore intermittente; si specifica che:

- il lavoratore a chiamata va conteggiato nell'organico aziendale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

## 3. IL CONTRATTO A TERMINE (Art. 19-29)

### 3.1 Normativa

Il legislatore è intervenuto con alcuni correttivi rispetto ad una norma già più volte modificata e concentrando sostanzialmente in un unico testo l'intera disciplina, compresa quella relativa ai termini di impugnazione, al regime sanzionatorio e la disciplina nei casi di "start up".

### 3.2 Durata: limite dei 36 mesi (Art. 19 c. 2)

Il contratto a termine intercorso tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore può avere una durata, compreso proroghe e rinnovi, di 36 mesi raggiunti nello svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, fatte salve le previsioni dei contratti collettivi, anche aziendali.

La durata massima non si applica alle attività stagionali.

Si tiene conto nel calcolo dei 36 mesi anche dei periodi di missione (somministrazione) aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale; per questi ultimi il periodo scatta dal 18 luglio 2012, secondo la circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012.

### 3.3 Deroghe al limite dei 36 mesi (Art. 19 c. 2)

Superati i 36 mesi è possibile un nuovo contratto a termine, fino ad un massimo di 12 mesi (indipendentemente dalla previsione contrattuale) purchè stipulato presso la D.T.L. (Direzione Territoriale Lavoro). La norma non prevede più l'obbligo di avere un'assistenza sindacale.

### 3.4 Sanzioni (Art. 19 c.2, 3, 4)

In caso di mancato rispetto della procedura, nonché del superamento del termine massimo stabilito (36 mesi) o del termine del contratto, lo stesso si trasforma a tempo indeterminato.

### 3.5 Divieti (Art. 20)

Sono state confermate le ipotesi in cui è fatto divieto di utilizzare il contratto di lavoro a termine e precisamente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive interessate da licenziamenti collettivi (nei sei mesi precedenti) quando l'assunzione riguardi soggetti adibiti alle stesse mansioni, salvo che non riguardi una sostituzione di lavoratori assenti, o per assumere lavoratori in mobilità, o quando il contratto abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. La norma elimina le previsioni di deroga da parte della contrattazione collettiva prevista dalla normativa previgente;
- presso unità produttive qualora via siano in corso riduzioni di orario anche in regime di cassa integrazione e quando l'assunzione riguardi soggetti adibiti alle stesse mansioni;
- da parte dei datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.



### 3.6 Proroghe e rinnovi (Art. 21 c. 1,2)

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale è inferiore a 36 mesi. Sono ammesse al massimo 5 proroghe. Rispetto alla normativa previgente, nel nuovo testo è stato eliminato il riferimento alla necessaria coincidenza dell'attività lavorativa oggetto di proroga con quella del contratto iniziale: "per la stessa attività".

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Tale previsione non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati in attività stagionali nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi anche aziendali e dal decreto del Ministero del Lavoro n. 1525/1963

### 3.7 Limite massimo (Art. 23 c. 1, 2, 3,4)

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Viene data la possibilità alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di rivedere tale percentuale.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato.

Sono esenti dal limite del 20%, i seguenti contratti a termine conclusi (oltre alle limitazioni previste dai contratti collettivi):

nella fase di avvio di nuove attività, da start up innovative, per lo svolgimento di attività stagionali, per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, per la sostituzione di lavoratori assenti, con lavoratori di età superiore a 50 anni, tra università pubbliche e private, con lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni culturali e per lo svolgimento in via esclusiva di attività di ricerca scientifica.

La **sanzione** applicabile in caso di superamento del limite legale o contrattuale è solo quella amministrativa e non la trasformazione a tempo indeterminato. **L'importo della sanzione è pari al:**

- 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di esso superiore a 15 gg di durata del rapporto di lavoro se la violazione riguarda 1 lavoratore;
- 50% della retribuzione per ciascun mese o frazione di esso superiore a 15 gg di durata del rapporto di lavoro se la violazione riguarda più di un lavoratore.

### 3.8 Diritto di precedenza (Art. 24 c. 1, 2, 3, 4)

Possibilità alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di riformulare il diritto di precedenza previsto dalla legge.

1. La norma prevede il diritto di precedenza, al lavoratore che abbia lavorato presso la stessa azienda con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a sei mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate nel corso del rapporto a termine.
2. La norma chiarisce che per le lavoratrici tutti i congedi di maternità (congedo pre-post partum, astensione anticipata per attività a rischio o complicità) usufruiti nel contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro concorrono a determinare il periodo di attività utile a conseguire il diritto di precedenza sia nelle assunzioni a tempo indeterminato che determinato con riferimento alle mansioni già espletate nel corso del rapporto a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

La norma stabilisce che il diritto di precedenza, già espressamente richiamato dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione, deve essere esercitato da parte del lavoratore con atto scritto entro sei mesi nei casi 1 e 2 ed entro tre mesi nel caso 3.

Di conseguenza, a fronte di un contratto a termine in cui sia espressamente prevista la clausola di precedenza, se il lavoratore non esercita per iscritto tale diritto, il datore di lavoro non è tenuto ad informare il lavoratore in caso di assunzione a tempo indeterminato per le mansioni già svolte.

### 3.9 Criteri di computo (Art. 27)

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile dei lavoratori a termine, compresi dirigenti, assunti negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro, tranne nei casi in cui sia diversamente previsto (esempio, ai fini del collocamento dei disabili ove si computano i rapporti a tempo determinato superiori a 6 mesi).

### 3.10 Decadenza e Tutele (Art. 28)

Il lavoratore può impugnare il contratto a termine entro 120 (centoventi) giorni dalla cessazione del singolo contratto.

In caso di contratto a termine irregolare; qualora ci sia l'accoglimento della domanda del lavoratore, il giudice trasforma a tempo indeterminato il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Tale disposizione non si applica in caso di superamento del limite massimo legale del 20% o da quello stabilito dalla contrattazione collettiva. (vedi punto 3.7, Limite Massimo Art. 23 c. 1,2,3,4")

### 3.11 Esclusioni e discipline specifiche (Art. 29 e 55 c.2)

Sono esclusi dal campo di applicazione del contratto a tempo determinato, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti di lavoro instaurati:

- con lavoratori in mobilità;
- tra datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato;
- con il personale volontario del corpo nazionale di vigili del fuoco per i richiami in servizio;
- con i dirigenti che non possono avere una durata superiore a 5 anni;
- per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore turismo e dei pubblici esercizi;
- con il personale ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario del Servizio Sanitario nazionale;
- con le università.

Per quanto riguarda il settore aeroportuale e postale (art.55 c.2) lo specifico regime previsto dal D.lvo n. 368/2001 art. 2, viene abrogato dal 1° gennaio 2017.

## 4. IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE (Art. 30-40)

### 4.1 Normativa

Le novità introdotte con il decreto di riordino delle tipologie contrattuali vanno a modificare anche la somministrazione di lavoro che trova una nuova regolamentazione dopo l'abrogazione degli articoli del D. Lvo n. 276/2003 (Legge Biagi) riferiti appunto al lavoro somministrato.

### 4.2 Somministrazione a tempo indeterminato “Staff leasing” (Art.31 c.1,4)(Art.34 c.4)

La principale novità riguarda l'eliminazione delle causali che consentivano la stipula del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) e l'introduzione di una percentuale di utilizzo calcolata sul totale di dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso.

Pertanto, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, anche aziendali, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

La somministrazione a tempo indeterminato non è possibile per le pubbliche amministrazioni.

In caso di procedure collettive di riduzione del personale non trovano applicazione nelle agenzie di somministrazione le regole previste dalla L. n. 223/ 1991 art. 4 e 24, ma si applica la L. n. 604/1966 art. 3 che regola le motivazioni relative ai licenziamenti individuali.

### 4.3 Somministrazione a tempo determinato (Art. 31 c. 2) (Art. 34 c. 2)

I limiti quantitativi vengono individuati dalla contrattazione collettiva, anche aziendale senza un tetto massimo prefissato dalla legge.

Non rientrano, in ogni caso, nel computo i contratti di somministrazione a termine stipulati con lavoratori in mobilità (L. 223/1991), con lavoratori che usufruiscono da almeno sei mesi del trattamento di disoccupazione non agricola o di trattamenti di integrazione salariale previsti da ammortizzatori sociali e con lavoratori “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi del regolamento UE 651/2014.

<b>Regolamento UE n. 651/2014</b>	
<b>Lavoratore svantaggiato</b>	<b>Lavoratore molto svantaggiato</b>
<p>Chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;</p> <p>b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;</p> <p>c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;</p> <p>d) aver superato i 50 anni di età;</p> <p>e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;</p> <p>f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo - donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;</p> <p>g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;</p>	<p>Chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito;</p> <p style="text-align: center;">oppure</p> <p>b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato"</p>

Il rapporto di lavoro tra somministratore (agenzia) e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a termine, per quanto compatibile; ad esclusione specifica degli articoli 19, (commi 1,2,3) 21, 23 e 24.

#### 4.4 Informativa (Art. 31 c. 3)

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

#### 4.5 Divieti (Art. 32)

Sono gli stessi previsti dalla normativa previgente (D.L.vo n. 276/2003) e precisamente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive interessate da licenziamenti collettivi (nei sei mesi precedenti) quando l'assunzione riguardi soggetti adibiti alle stesse mansioni, salvo che non riguardi una sostituzione di lavoratori assenti, o per assumere lavoratori in mobilità, o quando il contratto abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. La norma elimina le previsioni di deroga da parte della contrattazione collettiva prevista dalla normativa previgente;
- presso unità produttive qualora via siano in corso riduzioni di orario anche in regime di cassa integrazione e quando l'assunzione riguardi soggetti adibiti alle stesse mansioni;
- da parte dei datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

#### 4.6 Sanzioni (Art. 38, 39, 40 e 55)

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

In caso di sfioramento delle percentuali di utilizzo fissate dai CCNL applicati dall'utilizzatore, nei casi vietati dalla legge e al di fuori delle condizioni previste il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione.

Estesa alla somministrazione la norma del Collegato Lavoro relativa al regime di impugnazione (L. 604/1966 art. 6).

Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie da 250 a 1.250 euro:

- **in capo al somministratore e utilizzatore nei casi di** mancata forma scritta del contratto e disparità di condizioni economiche e normative;
- **in capo al solo utilizzatore nei casi di** superamento dei limiti numerici previsti da leggi o Ccnl, utilizzo di somministrati nei casi di divieto, mancata comunicazione annuale alle RSA del numero dei contratti somministrati conclusi;
- **in capo al solo somministratore nei casi di** mancata comunicazione del trattamento economico e normativo applicabile dall'utilizzatore o la data di inizio e durata prevedibile della missione.

Viene abrogata la somministrazione fraudolenta.

## 5. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE A TERMINE: DUE TIPOLOGIE CONTRATTUALI A CONFRONTO

CONTRATTO A TERMINE	SOMMINISTRAZIONE A TERMINE
<b>Tetto massimo quantitativo:</b>	<b>Tetto massimo quantitativo:</b>
è fissato direttamente dalla Legge in misura pari al 20% dell'organico assunto a tempo indeterminato all'inizio di ciascun anno; la contrattazione collettiva di qualsiasi livello può modificare la percentuale.	non viene fissato un tetto di contingentamento da parte della norma, ma può essere introdotto dalla contrattazione collettiva.
<b>Limiti di durata massima:</b>	<b>Limiti di durata massima:</b>
la norma stabilisce una soglia di 36 mesi (comprese le missioni), modificabile da parte dei contratti collettivi di qualsiasi livello e superabile una sola volta da un ulteriore contratto di durata massima di 12 mesi, previa convalida presso la D.T.L..	la norma non stabilisce una durata massima ma prevede che le missioni siano conteggiate nella sommatoria dei 36 mesi di durata massima del contratto a termine ed in ogni caso rinviando alla contrattazione collettiva.
<b>Proroghe:</b>	<b>Proroghe:</b>
massimo 5 proroghe a prescindere dal numero dei contratti.	massimo 6 proroghe per ciascun contratto.
<b>Rinnovi:</b>	<b>Rinnovi:</b>
obbligo di rispettare un intervallo tra un contratto a termine e l'altro.	non vige l'obbligo di rispettare alcun intervallo tra un contratto e l'altro.
<b>Diritto di precedenza:</b>	<b>Diritto di precedenza:</b>
possibilità alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di riformulare il diritto di precedenza previsto dalla legge.	non previsto.

## 6. APPRENDISTATO (ART. 41-47)

### 6.1 Novità

La normativa ha revisionato la disciplina dell'apprendistato prevedendo un sistema "duale" tra scuola e lavoro per le tipologie di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e quello di alta formazione e ricerca. L'apprendimento in azienda accompagna lo studente/lavoratore dal diploma alla laurea e quindi l'innovazione introdotta permette il conseguimento del titolo di studio che può avvenire anche attraverso l'apprendimento in azienda. Appositi decreti Ministeriali, in concerto con la Conferenza Stato- Regioni dovranno normare lo schema di protocollo e le modalità della formazione a carico del datore di lavoro.

Altra novità riguarda la formazione dell'apprendista, in capo all'azienda, non più retribuita per intero: per le ore di formazione svolte in outside il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo contributivo e per quelle svolte in azienda, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione pari al 10% (salvo diversa previsione contrattuale).

### 6.2 Definizione (Art. 41)

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Si articola:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

	<b>Apprendistato tipo a)</b>	<b>Apprendistato tipo b)</b>	<b>Apprendistato tipo c)</b>
<b>Conseguimento Titoli</b>	* Diploma di istruzione secondaria o professionale; * Qualifica	* Conseguimento di qualifica professionale	* Titoli di studio universitari  * Dottorati in ricerca * Diplomi in istituti tecnici superiori *Praticantato
<b>Destinatari</b>	* Giovani di età dai 15 anni ai 25 anni;  * Giovani iscritti a partire dal 2° anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore.	* Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.  * Se in possesso di qualifica professionale a partire dai 17 anni d'età.	* Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o diploma professionale o diploma di maturità professionale.
<b>Durata</b>	La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire:  * Max 3 anni per conseguimento qualifica; * Max 4 anni giovani iscritti dal 2° anno in percorsi di istruzione secondaria;  * Max 2 anni per giovani frequentanti il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato.  Per attività stagionali i CCNL possono stabilire specifiche modalità, anche a tempo determinato.	E' stabilita da accordi interconfederali e CCNL. In ogni caso la durata non può superare:  * Max 3 anni  * Max 5 anni per i settori artigiani  Per attività stagionali i CCNL possono stabilire specifiche modalità, anche a tempo determinato.	La regolamentazione regionale regolerà la durata dell'apprendistato.  In assenza delle regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro con le università, istituti tecnici superiori o altre istituzioni formative o di ricerca.
<b>Regolamentazione</b>	E' rimessa alle Regioni, in assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione è rimessa al Ministero del Lavoro.  Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione del 10% di quella spettante (salvo diversa previsione contrattuale)	Sottoscrizione del contratto.  La formazione specialistica è stabilita dai CCNL, integrata dall' offerta pubblica disciplinata dalle Regioni, quest'ultima per un massimo di 120 ore nel triennio	Il protocollo stabilisce il numero dei crediti formativi riconoscibili per la formazione a carico del datore di lavoro.  La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa e non può superare il 60% Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione del 10% di quella spettante (salvo diversa previsione contrattuale)
<b>Registrazione del libretto formativo</b>	E' di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca dello studente	A carico del datore di lavoro	E' di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca dello studente



### **6.3 Disciplina generale e recesso (Art. 42)**

- obbligo forma scritta del contratto;
- obbligo descrizione sintetica piano formativo;
- durata minima non inferiore a 6 mesi (fatte salve le norme dei CCNL per attività stagionali e a termine);

al termine dell'apprendistato possibilità di recesso dal contratto ex art. 2118 c.c.. Il preavviso decorre dal medesimo termine. Viene confermato che il periodo di preavviso lavorato è considerato apprendistato anche se si colloca oltre la scadenza.

I CCNL disciplinano l'apprendistato nel rispetto di questi principi:

- divieto di retribuzione a cottimo e possibilità per i CCNL di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori;
- possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria di durata superiore a 30 giorni;
- limite al numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (art.42 c. 7);
- stabilizzazione di almeno il 20% degli apprendisti in aziende che occupano almeno 50 dipendenti (art. 42 c. 8).

### **6.4 Computo apprendisti e benefici contributivi (Art. 47 c. 3, 7)**

Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

I benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (ad esclusione dell'apprendistato in mobilità e disoccupazione).

### **6.5 Apprendistato in mobilità e disoccupazione (Art. 47 c. 4)**

E' possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età; i lavoratori beneficiari di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Per questi soggetti non è applicabile la possibilità di recedere al termine del periodo formativo.

# 7. LAVORO ACCESSORIO - VOUCHER (Art. 48-50)

## 7.1 Normativa

Il D.L.vo n. 81/2015 amplia la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio confermando il venire meno della caratteristica dell'occasionalità e innalza la soglia dei compensi massimi che un lavoratore può guadagnare in un anno (1° gennaio - 31 dicembre).

L'Inps con circolare n. 149 del 12 agosto 2015 ha fornito maggiori chiarimenti sull'utilizzo dei voucher.

## 7.2 Definizione e compensi (art. 48 c. 1)

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi non superiori a **7.000 euro (lordo 9.333 euro)** nel corso di un anno civile.

Per ogni singolo committente (imprenditore o professionista), il limite massimo per le prestazioni di lavoro accessorio non può superare i **2.000 euro (\*)**. Gli importi di cui sopra sono annualmente rivalutati in base all'indice Istat.

*(\*) la circ. inps n. 149/2015 esplicita che il valore di riferimento per l'anno 2015 è pari a 2.020 euro netti (lordo 2.693 euro)*

## 7.3 Titolari di sostegno al reddito (Art. 48 c. 2, 4)

Possono rendere prestazioni di lavoro accessorio, i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di **3.000 euro (lordo 4.000 euro)** di compenso per anno civile.

Nella Pubblica Amministrazione vengono meno quindi le limitazioni previste dal testo previgente (D.lgs n. 276/03 art. 70 c. 1 let.b) ma con obbligo di riserva dei vincoli di contenimento delle spese di personale previsti dalla normativa di settore oppure, dai patti di stabilità interni.

Il limite per l'anno 2015, è da intendersi comprensivo anche delle prestazioni di lavoro accessorio già rese dal 1° gennaio 2015 al 24 giugno 2015. L'INPS è incaricato a detrarre la contribuzione figurativa dalle misure di sostegno, conguagliando con gli accrediti contributivi derivanti dal lavoro accessorio.

## 7.4 Casi particolari (Art. 48 c. 3, 6)

Nel **settore agricolo**, il lavoro accessorio si applica:

- alle attività lavorative occasionali di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani under25. Per questi ultimi è necessario che l'attività sia compatibile con gli impegni scolastici, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, mentre potranno essere svolte in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi universitari;
- alle attività agricole svolte a favore di piccoli produttori agricoli (aziende agricole che hanno un volume d'affari non superiore a €7.000) che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

### **Appalti:**

vietato ricorrere al lavoro accessorio per l'esecuzione di appalti di opere o servizi. In un prossimo decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali saranno individuate specifiche deroghe.

### **7.5 Obblighi (Art. 49 c. 3)**

I committenti sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla DTL competente, con modalità telematiche (compresi sms o email) i dati anagrafici del lavoratore e il luogo della prestazione. Come indicato nella Nota direttoriale n.3337 del 25 giugno 2015, fino a quando non saranno definite le nuove procedure, le comunicazioni continueranno ad essere effettuate tramite gli Istituti previdenziali con le attuali modalità.

### **7.6 Acquisto (Art. 49 c. 7)**

Possibilità di acquisto dei voucher per i committenti imprenditori o liberi professionisti, **esclusivamente**, con modalità telematiche attraverso:

- la procedura telematica INPS;
- tabaccai aderenti alla Convezione INPS-FIT;
- servizio Internet Banking Intesa Sanpaolo;
- banche abilitate.

Per i committenti non imprenditori o liberi professionisti è possibile acquistare i voucher, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli Uffici Postali di tutto il territorio nazionale.

N.B.: dal 31 agosto 2015 non è più possibile acquistare i voucher cartacei presso le Sedi INPS ma rimane possibile, unicamente, il ritiro dei voucher erogati come contributo per il pagamento dei servizi di baby sitting.

### **7.7 Importo orario (Art. 49 c. 2, 3, 4)**

L'importo verrà fissato con decreto, attualmente non ancora emanato.

In via transitoria il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro, di cui 7,50 euro netti al prestatore di lavoro e la restante somma così suddivisa:

- 13% gestione separata Inps;
- 7% all'Inail;
- 5% al concessionario del servizio.

Mentre nel settore agricolo il valore del buono è pari alla retribuzione oraria contrattuale.

**Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.**

### **7.8 Periodo Transitorio (Art. 49 c. 8)**

Fino al 31 dicembre 2015 resta valida la previgente disciplina per l'utilizzo dei voucher già richiesti alla data del 24 giugno 2015 (data antecedente l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015).

## 8. LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (Art.2-52 e 54)

### 8.1 Abrogato il "progetto" (Art. 2 c. 1, 4-52)

Il lavoro a progetto, che era stato normato attraverso il D.lgs. n. 276/2003 per tentare di scoraggiare forme di lavoro autonome non genuine, viene abrogato. Così dal 25 giugno 2015 la collaborazione coordinate continuative perdono "il progetto" e restano le sole Co.Co.Co che presenteranno i requisiti di autonomia che consentono di sottrarle alla sfera del lavoro subordinato.

Conseguentemente, dalla data di entrata in vigore del decreto scompaiono e non possono quindi più essere attivate:

- le **collaborazioni coordinate e continuative a progetto**;
- le c.d. **mini co.co.co.**, (cioè quelle rese per un massimo di 30 giorni e di importo inferiore a €5000,00);
- le collaborazioni svolte dai percettori di **pensione di vecchiaia**.

### SETTORE PRIVATO

Resteranno validi i Co.Co.Pro. stipulati prima del 25 giugno 2015 ma in ogni caso a **partire dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato** anche ai rapporti di collaborazione 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.

### SETTORE PUBBLICO

Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, non si applica la disciplina prevista per il settore privato; **comunque dal 1° gennaio 2017 è fatto divieto** alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione 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.

### 8.2 Salvaguardia CO.CO.CO (Art. 2 c. 2, 3)

Non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato:

- a) alle 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 (ad esempio per i call center);
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali;

- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Le parti possono richiedere alle Commissioni di Certificazione l'assenza dei requisiti di riconduzione al lavoro subordinato. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente.

### **8.3 Stabilizzazione (Art. 54)**

Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante contratti di lavoro subordinato, dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro possono assumere soggetti che hanno avuto precedenti rapporti di Co.Co.Co. anche a progetto e di soggetti titolari di partita Iva, con l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto in presenza di due condizioni:

- che i lavoratori sottoscrivano atti di conciliazione presso sedi protette (sindacato o organi di certificazione) in merito alle pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro;
- che nei successivi 12 mesi alle assunzioni a tempo indeterminato, il datore di lavoro non receda dal rapporto di lavoro, salvo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

## 9. ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE (Art.53)

### 9.1 Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro (Art. 53)

Se l'associato è una persona fisica il suo apporto non può consistere in una prestazione di lavoro.

I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto (25 giugno 2015), nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, **sono fatti salvi fino alla loro cessazione.**

Dal 25 giugno 2015, l'articolo 2549 del c.c. che definisce la nozione del contratto di partecipazione è la seguente :

*Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.*

***Nel caso in cui l'associato sia persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro***

# 10. LARGO SPAZIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il D.L.vo n. 81/2015 all'art. 51 assegna un forte protagonismo alla contrattazione aziendale mettendo sullo stesso piano gli accordi collettivi nazionali e quelli territoriali o aziendali, purchè sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli aziendali stipulati dalle loro rappresentanze aziendali ovvero dalla RSU.

Per le materie individuate dal decreto, la contrattazione decentrata acquisisce piena legittimazione negoziale senza alcuna delega specifica da parte dei contratti collettivi nazionali.

La scheda riassume le materie che possono essere oggetto di modifica da parte della contrattazione decentrata.

CONTRATTO PART-TIME	CONTRATTO INTERMITTENTE	CONTRATTO A TERMINE	SOMMINISTRAZIONE	DISCIPLINA DELLE MANSIONI
<p>* Disciplinare lo svolgimento di prestazioni supplementari.</p> <p>* Regolare l'esercizio di clausole elastiche.</p>	<p>* Disciplinare specifiche esigenze in base alle quali la prestazione lavorativa può essere attuata in modo discontinuo o intermittente.</p> <p>* Stabilire la misura dell'indennità di disponibilità.</p>	<p>* Modificare la durata massima del rapporto oltre i 36 mesi.</p> <p>* Determinare ipotesi di esclusione delle pause tra un contratto a termine e l'altro.</p> <p>* Fissare limiti diversi di contingentamento rispetto alla norma.</p> <p>* Disciplinare il diritto di precedenza.</p>	<p>* Modificare il limite legale di utilizzo dello staff leasing.</p> <p>* Definire limiti quantitativi nella somministrazione a termine.</p>	<p>* Gli accordi aziendali, in caso di modifica degli assetti organizzativi, (es. fasi di crisi) possono individuare ulteriori ipotesi di assegnazione di compiti appartenenti al livello di inquadramento inferiore rientranti nella stessa categoria legale.</p>





# LA NUOVA DISCIPLINA DELLE MANSIONI: RIFORMA DELL'ART. 2103 C.C.

Il decreto legislativo n. 81/2015 in vigore dal 25 giugno 2015, all'art. 3, stabilisce una serie di ipotesi nelle quali è possibile demansionare il lavoratore. La norma trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori subordinati presenti nell'organico aziendale.  
La scheda mette in relazione l'art. 2103 c.c. ante e post riforma.

Art. 2103 c.c. ante riforma	Art. 2103 c.c. post riforma
<p>Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto o a quelle successivamente acquisite se superiori o anche a mansioni <b>equivalenti (A)</b> alle ultime effettivamente svolte.</p>	<p>Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto o a quelle successivamente acquisite se superiori o anche a mansioni <b>ricongiungibili allo stesso livello e categoria legale (1)</b> di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.</p>
<p><b>(A)</b> Per <b>equivalenti</b> deve intendersi quelle che nella loro successione consentivano che risultasse tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, ed anche di arricchire il patrimonio professionale precedentemente acquisito, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze e esperienze</p>	<p><u>In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore,</u> il lavoratore <b>può essere assegnato</b> a mansioni appartenenti <b>al livello di inquadramento inferiore</b> purché rientranti nella <b>medesima categoria legale</b>. <b>La contrattazione collettiva (2) inoltre,</b> può prevedere l'assegnazione a mansioni inferiori: comunque sempre rientranti nella medesima categoria legale.</p>
<p>Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a <b>tre mesi</b></p>	<p>Nelle sedi indicate dall'art. 2113 c.c. " le cosiddette sedi protette " <b>(3)</b> possono essere stipulati <b>accordi individuali</b> che prevedano il mutamento delle mansioni inferiori <b>anche al di fuori delle categorie legali</b>, compresa la <b>possibilità di modificare anche la retribuzione.</b></p> <p>Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, <b>salvo diversa volontà</b> 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 <b>sei mesi continuativi.</b></p>

**(1) Categorie Legali** I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai (art.2095 c.c.)

**(2) Per "contrattazione collettiva"** s'intende il processo attraverso il quale i sindacati dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o i singoli datori), definiscono la regolamentazione dei rapporti, individuali o collettivi, di lavoro. La contrattazione collettiva, inoltre, si svolge a più livelli. Solitamente i livelli sono 3 e portano a diversi tipi di accordi: Accordo interconfederale; Contratto collettivo nazionale di categoria (ccnl); Contratto decentrato: aziendale – provinciale – regionale.

**(3) Le cosiddette sedi protette** previste dall'art. 2113 c.c. sono: Sede Sindacale (art. 411 c.p.c.) - Commissione di Conciliazione in D.T.L. (art. 410 c.p.c.) - Commissione di Certificazione (enti bilaterali, ecc.).

## 1.1 Cosa stabilisce il legislatore

Dispone che il lavoratore possa essere adibito a qualunque mansione inerente il medesimo livello di inquadramento con l'unico limite rappresentato che le nuove mansioni siano comprese nel livello di appartenenza.

## 2.2 Deroga

in presenza di variazione degli assetti organizzativi aziendali (processi di ristrutturazione o riorganizzazione) che incidano sulla posizione del lavoratore, il datore di lavoro può assegnare al prestatore di lavoro mansioni inferiori di un livello, purchè si resti nella stessa categoria legale di inquadramento (ex art. 2095 c.c., operai, impiegati, quadri, dirigenti), senza possibilità però di modificare il suo trattamento economico in godimento; tranne quelle indennità accessorie proprie delle mansioni ricoperte in precedenza (es. indennità cassa, o disagio ecc.) che potranno essere lecitamente decurtate, salvo diverso accordo tra le parti. L'assegnazione alla nuova attività, principio valido per ogni mutamento di mansione, deve avvenire, a pena di nullità, per iscritto.

## 2.3 Contrattazione

La contrattazione collettiva (\*\*\*) può individuare ulteriori ipotesi, al di fuori di quelle relative alla variazione degli assetti organizzativi aziendali, nelle quali consentire l'attribuzione al lavoratore a mansioni inferiori di un livello.

\*\*\*Anche se non c'è alcun specifico riferimento al livello di contrattazione, si può sostenere che gli accordi possano essere stipulati anche a livello aziendale; lo si evince dall'art. 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015, il quale dispone che: "salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

## 2.4 Accordo tra le parti

Con il comma 6 si introducono le maggiori novità. Si prevede la possibilità di stipula di accordi individuali, tra datore di lavoro e lavoratore, di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, *in peius*, al fine di salvaguardare il posto di lavoro, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Tutto questo deve avvenire in "sede protetta".

Questa ipotesi, a differenza della precedente, non prevede che il livello di inquadramento possa essere ridotto al massimo "fino a un livello", pertanto si potrebbe ipotizzare un demansionamento per più di un livello.

Fatte salve le ipotesi di demansionamento previste dall'art. 2103 c.c. in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali (comma 2), di previsione contrattuale collettiva (comma 4), o di accordo stipulato in sede assistita (comma 6) la norma specifica il principio di inderogabilità secondo cui "ogni patto contrario è nullo". Pertanto il solo consenso del lavoratore al demansionamento non è sufficiente a dare validità al relativo patto che sarà pertanto considerato nullo in caso di contenzioso.

## 2.5 Mansioni superiori

L'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva dopo 6 mesi (erano tre nel vecchio art. 2103 c.c.) o dopo il periodo fissato negli accordi collettivi che potranno allungare o ridurre il periodo di esercizio delle mansioni superiori. Le mansioni superiori non si acquisiscono se "*l'assegnazione abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di un altro lavoratore in servizio*"; ampliando di fatto le possibilità

rispetto la formulazione precedentemente che parlava di sostituzione di lavoratore “avente diritto alla conservazione del posto”.

## **2.6 Licenziamento economico e “repechage”**

Se un'azienda intende procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (soppressione di una posizione organizzativa, una diminuzione dell'attività, calo commesse ecc.), dovrà preventivamente rispettare l'obbligo di “repechage”.

Con questa espressione si fa riferimento all'obbligo, richiesto dalla giurisprudenza, per il datore di lavoro di dimostrare che nella ipotesi della modifica degli assetti organizzativi interni e prima di procedere con il licenziamento per motivi economici, al lavoratore sia stato offerto un nuovo posto di lavoro anche di livello inferiore o assegnazione a mansioni non equivalenti.

Su questa strada va la sentenza della Cassazione ( 2 gennaio 2013) che ha affermato che il datore di lavoro ha l'onere di offrire una nuova collocazione al lavoratore e di avvertirlo che tale offerta rappresenta l'unica occasione alternativa al recesso dal rapporto di lavoro.

# **RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**

# 1. TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE: CIGO - CIGS- CDS

## 1.1 Beneficiari (art. 1 c. 1, 2, 3)

Lavoratori (operai, impiegati e quadri) assunti con contratto di lavoro subordinato.

Sono inclusi tra i beneficiari solo gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante; in caso di cigs, per i soli casi di crisi aziendale.

Sono esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

Per i trattamenti di integrazione salariale (cassa ordinaria, straordinaria e contratto di solidarietà) i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva interessata dall'ammortizzatore sociale, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni dalla data di presentazione della domanda di concessione.

Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

In caso di appalto l'anzianità si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

## 1.2 Apprendisti (Art. 2 c. 3, 4)

L'inclusione degli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante determina l'applicazione dell'aliquota di finanziamento.

Il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

## 1.3 Misura (Art. 3)

L'importo dell'assegno per i lavoratori resta invariato sia per la Cigo che la Cigs: l'80% della retribuzione globale spettante al lavoratore, ridotta della percentuale di contribuzione in atto a carico degli apprendisti (5,84%). Tale integrazione è soggetta ad un massimale mensile rivalutato annualmente.

Massimali dei trattamenti di integrazione salariale per l'anno 2015		
Retribuzione	Massimale lordo	Massimale netto (-5,84%)
Fino a € 2.102,24	€ 971,71	€ 914,96
Oltre a € 2.102,24	€ 1.167,91	€ 1.099,70

## 1.4 Durata massima complessiva (Art. 4 e 44 c. 2)

**Cigo + Cigs:** durata massima complessiva: 24 mesi in un quinquennio mobile (non più fisso) per ciascuna unità produttiva.

**Cigo + Cigs + CDS:** durata massima complessiva: 36 mesi in un quinquennio mobile (non più fisso) per ciascuna unità produttiva.

**CDS:** durata massima complessiva: 36 mesi in un quinquennio mobile (non più fisso) per ciascuna unità produttiva.

I periodi connessi a contratti di solidarietà, entro il limite di 24 mesi, si computano per la metà e cioè 12 mesi se utilizzati preceduti o seguiti da Cigo e/o Cigs.

**Edilizia:** si mantiene una specificità in questo settore che non usufruisce solitamente del contratto di solidarietà, portando la durata massima complessiva di 30 mesi (cigo + Cigs) in un quinquennio mobile.

*Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.*

ESEMPI DI UTILIZZO DI CIGO + CIGS + C.D.S.	MASSIMO UTILIZZO
12 mesi Cigo + 12 mesi Cigs	ok max 24 mesi
12 mesi Cigo + 24 mesi CDS	ok max 36 mesi
12 mesi Cigs + 24 mesi CDS	ok max 36 mesi
36 MESI DI cds	ok max 36 mesi
12 mesi Cigo + 12 mesi CDS	altri 6 mesi di Cigo/Cigs perché i 12 mesi di CDS si computano la metà <b>oppure</b> altri 12 mesi di CDS

### 1.5 Contribuzione aggiuntiva per le aziende (Art. 5)

Il decreto ridisegna la contribuzione dovuta dalle aziende per il finanziamento della cassa integrazione, (ordinaria, straordinaria e contratto di solidarietà) prevede un incremento del contributo aggiuntivo in caso di utilizzo effettivo in un quinquennio mobile, della seguente entità:

- integrazione salariale fruita per 52 settimane = 9%
- integrazione salariale fruita per 104 settimane = 12%
- integrazione salariale fruita per oltre 104 settimane = 15%

Il contributo è calcolato sulle retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato nelle ore oggetto di integrazione salariale.

### 1.6 Contribuzione figurativa nei trattamenti di integrazione salariale (Art.6)

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia.

Per questi periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale e le somme versate al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore.

### 1.7 Termine per il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, mensilmente.

L'importo delle integrazioni salariali è rimborsato dall'Inps all'impresa o conguagliato fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte, entro 6 mesi.

Confermato il pagamento diretto da parte dell'Inps di CIGO e CIGS (autorizzazione Ministero) alle aziende in difficoltà finanziarie documentate, su espressa richiesta di queste.

### **1.8 Condizionalità: politiche attive e attività di lavoro (Art. 8)**

I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50% nell'arco di un periodo di 12 mesi, sono condizionati alla partecipazione ai percorsi di riqualificazione professionale o iniziative formative proposti dai Centri per l'Impiego.

Il lavoratore che svolge attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale se preventivamente non abbia comunicato all'Inps l'inizio di attività lavorativa, tranne nei casi in cui le comunicazioni siano state effettuate dai datori di lavoro al fine di assolvere gli obblighi di legge di comunicazione nei casi di assunzione.



## 2.CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA

### 2.1 Cigo (Art. 9, 10, 11, 12)

Il legislatore pur avendo abrogato quasi del tutto la principale norma di riferimento, la Legge n. 167/1975, ha comunque mantenuto invariata la regolamentazione previgente in merito a:

- **gestione di appartenenza;**
- **campo di applicazione;**
- **causali di accesso:** situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai lavoratori, comprese le intemperie stagionali e situazioni temporanee di mercato;
- **importo dell'assegno:** 80% della retribuzione globale spettante, con un massimale mensile;
- **durata massima utilizzo:** massimo 13 settimane consecutive prorogabili trimestralmente fino a 52 settimane.

Se la fruizione delle 52 settimane avviene consecutivamente, una nuova domanda di Cigo può essere presentata, per la medesima unità produttiva, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività.

Se invece l'integrazione è concessa per più periodi non consecutivi, il limite massimo è pari a 52 settimane nel biennio mobile (resta esonerato da tali limiti il comparto edile).

Restano esclusi da questi tetti di durata gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili (es: alluvioni, crolli, incendi, interruzione energia ecc.) cioè deve avere la caratteristica di essere determinato da causa di forza maggiore o caso fortuito, e quindi esterno all'azienda stessa, improvviso, non prevedibile e non rientrante nel rischio di impresa.

La novità più rilevante riguarda il contingentamento delle ore di Cigo autorizzabili; il legislatore ha previsto che non possono essere concesse ore di trattamento ordinario eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di Cigo stessa. Il legislatore ha favorito il ricorso alla riduzione di orario di lavoro per cigo in luogo della sospensione a zero ore.

L'effetto della riduzione della durata massima dovrebbe essere mitigato dalla base di riferimento del conteggio delle ore lavorabili nel biennio, poichè riferita a tutti i lavoratori dell'unità produttiva, cioè anche a quelli che non saranno interessati da cigo. E' auspicabile una circolare interpretativa della norma al fine di fare chiarezza sul calcolo.

### 2.2 Contribuzione (Art. 13)

Riduzione generalizzata del 10% del contributo ordinario pagato su ogni lavoratore, in particolare:

- per le imprese fino a 50 dipendenti il contributo passa dall' 1,90% al 1,70%;
- per le imprese sopra i 50 dipendenti il contributo passa dal 2,20% al 2%;

- per le imprese operanti nel settore edile il contributo passa dal 5,20% al 4,70%.

A carico delle imprese che presentano domanda di Cigo è stabilito un contributo addizionale, tranne per gli interventi concessi per eventi non oggettivamente non evitabili.

#### **Contributo addizionale di cui all'art. 5.**

- integrazione salariale fruita per 52 settimane = 9%
- integrazione salariale fruita per 104 settimane = 12%
- integrazione salariale fruita per oltre 104 settimane = 15%

Il contributo è calcolato sulle retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato nelle ore oggetto di integrazione salariale.

### **2.3 Iter procedurale (Art. 14, 15, 16)**

#### **Novità nella fase di consultazione sindacale**

L'azienda è tenuta a comunicare preventivamente alle RSA o RSU e **anche alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale** le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

Le parti possono richiedere un esame congiunto; l'intera procedura deve esaurirsi entro:

- 25 giorni dalla data di comunicazione preventiva in aziende **oltre** 50 dipendenti;
- 10 giorni dalla data di comunicazione preventiva in aziende **fino** 50 dipendenti.

Cambiano i termini nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva; l'impresa è tenuta a comunicare con le modalità di cui sopra, la durata prevedibile della sospensione/riduzione e il numero dei lavoratori interessati; se la sospensione o riduzione orario superi le 16 ore, entro tre giorni dalla comunicazione preventiva, le parti possono richiedere un esame congiunto. La procedura si deve esaurire entro 5 giorni successivi la richiesta.

Si accorciano i termini di presentazione della domanda: per l'ammissione al trattamento di cigo l'azienda deve presentare domanda telematica all'INPS entro il termine di **15 giorni** dall'inizio della sospensione/riduzione attività lavorativa.

In caso di ritardata presentazione l'azienda è tenuta a risarcire i lavoratori della somma di importo equivalente l'integrazione salariale non percepita.

**Dal 1° gennaio 2016 abolizione della commissione provinciale**: semplificazione della procedura di concessione dell'integrazione, ovvero sarà la sede INPS territorialmente competente a concedere il trattamento, senza previa deliberazione della Commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni.

Si dovrà attendere un decreto del Ministero del lavoro da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto per la definizione dei criteri di esame delle domande di concessione.

### **2.4 Settori particolari (Art. 18)**

Per quanto compatibili con le nuove disposizioni, restano invece, in larga parte in vigore le norme della Legge n. 457/1972 per le imprese agricole e ai lavoratori del comparto, in caso di ricorso alla cassa per intemperie stagionali, non si applicano i massimali delle prestazioni previste in tutte le altre fattispecie.

## 3. CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

### 3.1 Cigs (Art. 19, 20, 21, 22 e 44 c. 3)

Il decreto semplifica l'impianto della CIGS e restringe il periodo di durata di utilizzo introducendo un tetto massimo alle ore autorizzabili.

Restano immutati:

- **gestione di appartenenza;**
- **campo di applicazione:** imprese mediamente con più di 15 dipendenti (inclusi dirigenti e apprendisti) e viene resa strutturale la concessione alle imprese commerciali con più di 50 dipendenti. Conferma anche per partiti e movimenti politici con limite di spesa. Per questi ultimi la previsione era stata introdotta dal D.L. n. 149/2013 art. 16;
- **causali d'intervento;** la concessione dell' intervento straordinario può avvenire per le causali di riorganizzazione aziendale ( che comprende anche i casi di riconversione e ristrutturazione ) , crisi aziendale e contratto di solidarietà;

**La durata è così disposta:**

- **riorganizzazione:** viene confermata l'attuale durata massima a 24 mesi, (anche continuativi) per ciascuna unità produttiva, senza però possibilità di proroghe, in un quinquennio mobile;
- **crisi aziendale:** durata massima 12 mesi; una nuova autorizzazione è concessa solo dopo che sia trascorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla procedura di concessione;
- **contratto di solidarietà:** durata massima a 24 mesi anche continuativi nel quinquennio mobile che può essere portata a 36 mesi in quanto ai fini della durata massima complessiva, la durata dei CDS, viene computata alla metà della sua durata per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente (tranne che per il comparto edile).

Causali Cigs	Durata	Riduzione Orario
Riorganizzazione aziendale	max 24 mesi anche continuativi	per unità produttiva in un quinquennio mobile;  <b>riduzione orario:</b> nel limite dell'80% delle ore lavorabili (non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto)
Crisi aziendale	12 mesi anche continuativi + nuova autorizzazione dopo un periodo pari a 2/3 della precedente autorizzazione	per unità produttiva;  <b>riduzione orario:</b> nel limite dell'80% delle ore lavorabili (non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto)
Contratto di solidarietà	24 mesi anche continuativi elevabili a 36 mesi (*)	per unità produttiva in un quinquennio mobile;  <b>riduzione orario:</b> % media non superiore il 60% dell'orario; max 70% per ciascun lavoratore

(\*) la durata dei contratti di solidarietà viene computata nella misura:

- del 50% se non eccedono i 24 mesi;
- del 100% per la parte eccedente i 24 mesi.

### 3.2 Cigs per cessazione attività (Art. 21 c. 4 e 5)

Il decreto pur confermando l'uscita di scena della Cigs per cessazione dell'attività, dispone comunque uno stanziamento apposito (fondo di 50 milioni di euro) fino all'anno 2018 per l'autorizzazione di ulteriori periodi di Cigs qualora all'esito del programma di **crisi aziendale**, l'impresa cessi l'attività produttiva ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. Saranno d'obbligo accordi in sede governativa al Ministero del lavoro. I limiti potranno essere elevati di 12 mesi per l'anno 2016; 9 mesi per l'anno 2017 e 6 mesi per l'anno 2018: **sul punto occorre l'intervento di un Decreto Ministeriale del Lavoro per definire i criteri applicativi.**

Impossibilità per le aziende di porre a carico della Cigs le **quote di TFR** dei lavoratori licenziati al termine della Cigs e maturate durante il periodo di integrazione salariale.

### 3.3 Contribuzione (Art. 23)

Nessuna modifica per quanto attiene al contributo ordinario: 0,90% di cui 0,60% a carico azienda e 0,30% a carico del lavoratore. Viene invece stabilito che il ricorso alla Cigs comporta l'applicazione delle nuove misure del contributo addizionale.

#### Contributo addizionale di cui all'art. 5.

- integrazione salariale fruita per 52 settimane = 9%
- integrazione salariale fruita per 104 settimane = 12%
- integrazione salariale fruita per oltre 104 settimane = 15%

Il contributo è calcolato sulle retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato nelle ore oggetto di integrazione salariale.

### 3.4 Iter procedurale (Art. 24, 25 e 44 c. 4)

L'azienda è tenuta a comunicare direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle RSA o RSU e anche alle **OOSS comparativamente più rappresentative a livello nazionale** le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

Il legislatore ha operato uno snellimento sui contenuti che vanni forniti alle rappresentanze sindacali. Dall'entrata in vigore del decreto le aziende non sono più obbligate ad indicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione.

Le parti possono richiedere un esame congiunto entro 3 giorni dalla comunicazione di Cigs; la domanda è trasmessa all'ufficio competente individuato dalla regione per unità produttive ubicate in una sola regione o al Ministero del Lavoro e politiche sociali se ubicate in più regioni.

L'intera procedura deve esaurirsi entro:

- 25 giorni dalla data di comunicazione preventiva in aziende **oltre** 50 dipendenti;
- 10 giorni dalla data di comunicazione preventiva in aziende **fino** 50 dipendenti.

Sono previste sanzioni per la mancata adozione della rotazione dei lavoratori coinvolti, si dovrà attendere però **l'intervento di un Decreto Ministeriale del Lavoro in concerto con il Ministro dell'economia, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, per definire i criteri applicativi.**

La Cigs parte 30 giorni dopo la domanda a decorrere dal 1° novembre 2015.

## 4. FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

### 4.1 Normativa

Il decreto mantiene la struttura introdotta dalla Legge n. 92/2012 (Legge Fornero) per sostenere il reddito in caso di sospensione o riduzione di orario di lavoro dei dipendenti da aziende di settori non coperti dalla Cigo o Cigs ma introduce significative novità.

### 4.2 Fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'Inps (Art. 26 e 30)

**Ambito e finalità di applicazione:** esteso obbligatoriamente ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti, e che non siano rientranti in settori nell'ambito di applicazione della Cigo e Cigs con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Il Fondo bilaterale può essere di nuova costituzione, diversamente, quelli già costituiti si dovranno adeguare entro il 31 dicembre 2015 alle nuove disposizioni.

In mancanza del fondo i datori di lavoro di cui sopra, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (denominato FIS) a decorrere dal 1 gennaio 2016, ma con erogazione del trattamento dal 1 luglio 2016.

Gli accordi e i contratti collettivi possono prevedere che nel fondo confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale.

Si prevede che i fondi bilaterali assicurino almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale, ossia l'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate per almeno 13 settimane nel biennio mobile e non superiore a 24 mesi (a seconda della causale invocata alle durate massime di Cigo e Cigs).

La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione attività lavorativa.

### 4.3 Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (Art. 27, 30, 31)

A differenza del modello di cui sopra, dove i fondi sono attratti nella sfera pubblica poichè costituiti presso l'Inps, nel modello dei fondi di solidarietà alternativi gli stessi rimangono bilaterali genuini e quindi meno vincolati da norme di legge.

Il decreto fa riferimento solo ai fondi già costituiti ed espressamente cita quelli del settore dell'artigianato e della somministrazione lavoro che comunque si dovranno adeguare entro il 31 dicembre 2015 alle nuove disposizioni.

In mancanza del fondo i datori di lavoro di cui sopra, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (denominato FIS) a decorrere dal 1 gennaio 2016, ma con erogazione del trattamento dal 1 luglio 2016.

Devono garantire almeno una delle seguenti prestazioni:

- **assegno ordinario** di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale, ossia l'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate per almeno 13 settimane nel biennio mobile e non superiore a 24 mesi (a seconda della causale invocata alle durate massime di Cigo e Cigs);
- **assegno di solidarietà** di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale, ossia l'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate per almeno 26 settimane nel biennio mobile.

Il contributo per il finanziamento del fondo è diviso tra datore di lavoro (2/3) e lavoratore (1/3) nella misura del 0,45%, fatto salvo il caso in cui al fondo alternativo abbia confluato parte del contributo del Fondo Formatemp; in tal caso si applica un'aliquota complessiva non inferiore allo 0,30%.

#### 4.4 Fondo di solidarietà residuale (Art. 28)

Il fondo residuale pubblico e non bilaterale è destinato ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione di Cigo e Cigs e che non hanno costituito né fondi di solidarietà bilaterali né fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

Dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale diventa Fondo di Integrazione Salariale (FIS) con l'assunzione delle nuove caratteristiche e di nuova disciplina.

#### 4.5 Fondo di Integrazione Salariale (FIS) (Art. 29)

A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale (Art. 28) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Il campo di applicazione è esteso ai datori di lavoro con più di 5 dipendenti, non rientranti nell'ambito di un fondo di solidarietà bilaterale.

Il fondo garantirà un **assegno di solidarietà** per un importo pari all'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate, corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi (la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero medio o 70% per ciascun lavoratore) che andrà a sostituire la prestazione resa con i contratti di solidarietà di tipo B ed è finalizzato ad evitare riduzioni di personale o licenziamenti plurimi;

Il fondo garantirà, nei casi di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, un **assegno ordinario** (Art. 30 c.1) per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile in relazione alle causali della CIGO (ad esclusione delle intemperie stagionali) e della CIGS (per le sole causali di riorganizzazione e crisi aziendale) di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale, ossia l'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore non lavorate.

Dal 1° gennaio il contributo per il finanziamento del fondo è fissato.

- datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti 0,45%
- datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti 0,65%

E' stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro in caso di effettivo utilizzo pari al 4,00% calcolato sulla retribuzione persa.





# **DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E LE POLITICHE ATTIVE**

# 1. DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E LE POLITICHE ATTIVE

Il decreto istituisce una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), e formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione e da Italia Lavoro e ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori).

Il Ministero del lavoro fisserà linee di indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive e definirà i livelli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale, stipulando con ogni Regione una convenzione, per regolare i rapporti e gli obblighi concernenti la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro e controllando quindi il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale e monitorerà le politiche occupazionali.

Verrà creato un Albo nazionale istituito dall' ANPAL, dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, un Sistema informativo delle politiche del lavoro ed il fascicolo elettronico del lavoratore. Tutte le informazioni contenute nel Sistema informativo saranno messe a disposizione delle Regioni e delle Province.

A ogni lavoratore verrà assegnato uno "stato" occupazionale, verrà segnalato se disoccupato anche parziale o lavoratore a rischio di disoccupazione. Gli appartenenti a queste categorie verranno assegnati ad una classe di collocabilità, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità e saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipula di un Patto di servizio personalizzato. Il Patto dovrà inoltre riportare la disponibilità del richiedente a partecipare ad attività di carattere formativo, di riqualificazione e ad accettare congrue offerte di lavoro.

Per quanto riguarda le prestazioni a sostegno del reddito, i beneficiari che non abbiano riottenuto una occupazione, saranno quindi chiamati a stipulare il Patto di servizio personalizzato.

La sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'assegno di disoccupazione (ASDI). Coloro che invece senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate al reinserimento nel mondo del lavoro, saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza delle prestazioni.

E' previsto inoltre un assegno di ricollocazione, a favore dei soggetti disoccupati, la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi.