

Documento su Atto di governo 158, contenente lo schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni

Premessa generale alla legge 183/2014

Con riferimento alla legge delega 183/2014, l'Unione Generale del Lavoro, che il 12 dicembre 2014, anche per questo, ha proclamato uno sciopero generale, ribadisce l'esistenza di almeno dieci nodi critici: il progressivo superamento dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che nel tempo non troverà applicazione neanche per i lavoratori già assunti alla data del 7 marzo 2015; la revisione della disciplina delle mansioni; la revisione della disciplina sui controlli a distanza, ammessi sugli impianti e sugli strumenti di lavoro; la ridefinizione in senso più stringente della platea dei beneficiari degli ammortizzatori sociali; la deregolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; la carenza di copertura finanziaria; l'introduzione del compenso minimo orario, che marginalizza la contrattazione collettiva; le aspettative connesse all'introduzione del reddito di ultima istanza, a fronte di una copertura insufficiente; l'assenza di un confronto con le organizzazioni sindacali e, più in generale, con le parti sociali; l'ampiezza delle deleghe.

Per tali ragioni, il giudizio complessivo sulla legge 183/2014 è negativo, come negativo è anche il giudizio sui primi due decreti attuativi già approvati, in particolare sul decreto legislativo 23/2015 che introduce il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Le criticità espresse da questa e da altre Organizzazioni sindacali confederali audite in Parlamento, che in molti casi hanno trovato riscontro nelle osservazioni prodotte dalle competenti Commissioni parlamentari, però non sono state tenute nella giusta e dovuta considerazione dall'esecutivo.

In definitiva, siamo davanti ad un provvedimento normativo che, nelle intenzioni del governo dovrebbe favorire le dinamiche occupazionali, ma che, nella realtà, non contiene ancora gli elementi necessari alla ripresa economica e al mantenimento e alla creazione di nuovi posti di lavoro.

Si osserva che ciò che oggi nella comunicazione mediatica passa come *Jobs act* è semplicemente una parte del programma annunciato l'8 gennaio dello scorso anno, nel quale, si ricorda, erano previste delle azioni di sistema (energia, tasse, revisione della spesa pubblica, agenda digitale, imprese, pubblica amministrazione, burocrazia, trasparenza) e sette piani industriali (cultura, turismo, agricoltura, cibo; made in Italy; Ict; green economy; nuovo welfare; edilizia; manifattura) in larga parte ancora da attuare.

Elementi di rilievo nell'Atto di governo 158

Profilo costituzionale

L'Atto di governo 158 non sembra presentare particolari profili di incostituzionalità, anche se sono da verificare gli aspetti relativi alla ripartizione delle competenze fra Stato e regioni e province autonome, soprattutto per quanto attiene al contratto di apprendistato.

Rispetto della delega

L'Atto di governo 158 appare in linea con la delega contenuta al comma 7 dell'articolo 1 della legge 183/2014. Restano escluse le lettere c (già attuata con il decreto legislativo 23/2015 sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti), f (nuova disciplina sui controlli a distanza), g (introduzione del compenso orario minimo) ed l (riorganizzazione delle attività ispettive).

Contratto di lavoro a tempo indeterminato

L'articolo 1 individua il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro.

Si tratta di un principio in linea con l'ordinamento europeo e già contenuto nella legge 92/2012.

Si osserva, però, come rispetto alla precedente riforma del lavoro, che pure era già intervenuta sull'articolo 18 della legge 300/1970, l'introduzione del contratto a tutele crescenti è destinata ad incidere proprio sulla caratteristica principale individuabile nella indeterminatezza della durata del rapporto di lavoro. Al di là di questioni meramente lessicali, la realtà del contratto a tutele crescenti è che le aziende avranno una maggiore libertà di licenziamento sia individuale che collettiva, dovendo limitarsi al riconoscimento di una indennità rapportata all'anzianità di servizio.

Il timore, soprattutto per il 2015, è che si alimenti una illusione statistica – non nuovi posti di lavoro, ma semplici trasformazioni – anche per effetto dell'importante bonus introdotto con la legge 190/2015 (Legge di stabilità 2015).

Lavoro a tempo parziale

L'impressione di fondo è che siamo davanti ad un intervento chirurgico, volto a depotenziare la contrattazione collettiva.

Vengono meno, infatti, gli obblighi di comunicazione nei confronti della rappresentanza sindacale in azienda e il richiamo alle possibili clausole difformi inserite nei contratti collettivi. Inoltre, la quantificazione percentuale per legge del lavoro supplementare ammesso e della conseguente maggiorazione economica porta ad un superamento della contrattazione collettiva.

La stessa previsione che le parti del contratto (datore di lavoro e lavoratore) possano definire le clausole flessibili e/o elastiche senza la presenza del sindacato riduce l'organizzazione del lavoro a fatto individuale e non più collettivo. Tutto ciò è visto con preoccupazione, soprattutto se



consideriamo che si riduce sensibilmente il tempo di preavviso (da cinque a due giorni) per la variazione delle clausole stesse.

Positiva invece l'attenzione alle persone affette da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti e a coloro che assistono familiari diretti.

Rimane da chiarire l'ipotesi di part time invece del congedo parentale: non è immediatamente chiaro se "la sola volta" è riferibile al lavoratore nell'intera carriera professionale o al figlio.

Infine, per effetto della soppressione dell'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 9 (disciplina previdenziale) del dlgs 61/2000, si produrrà un aumento del costo del lavoro. Infatti, l'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 9 del dlgs prevede l'esclusione dal relativo contributo per i lavoratori cui non spettano gli assegni familiari.

Lavoro intermittente

L'Atto di governo 158 apporta poche variazioni alla disciplina del lavoro intermittente.

Fra queste, l'impossibilità per la contrattazione collettiva di regolare in deroga l'assunzione con tale tipologia contrattuale nelle aziende dove nei sei mesi precedenti si è fatto ricorso a licenziamenti collettivi e il richiamo alla contrattazione collettiva nella definizione degli elementi del contratto, ad ulteriore conferma di quanto già evidenziato per il contratto di lavoro a tempo parziale.

Lavoro a tempo determinato

L'Atto di governo 158 produce un'ulteriore liberalizzazione del contratto di lavoro a tempo determinato, sul quale il legislatore è intervenuto più volte, da ultimo con il decreto legge 34/2014.

Nella formulazione vigente, il termine di 36 mesi è riferito a qualunque tipo di mansione, mentre nell'Atto di governo 158 si specifica che le mansioni debbono essere di pari livello; nella versione dello schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio si parla di mansioni equivalenti, concetto addirittura più stringente rispetto a quello di pari livello.

L'effetto di questa disposizione è che potrà verificarsi una successione di contratti a tempo determinato per oltre il termine di 36 mesi, con il solo cambiamento della mansione che non dovrà essere di pari livello rispetto alla precedente eventualmente ricoperta.

Anche per il contratto di lavoro a tempo determinato si osserva un depotenziamento della contrattazione collettiva; i contratti collettivi non potranno più prevedere in deroga l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato nelle aziende ove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi né potranno individuare i lavori stagionali, la cui individuazione è demandata ad un decreto ministeriale. Viene cassato anche il richiamo ai contratti collettivi circa gli obblighi di informazione sui posti vacanti con riferimento al diritto di precedenza.

L'articolo 21 allarga la platea di utilizzo anche al settore della cultura per esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi ed altre manifestazioni. Si interviene quindi in un settore



già fortemente caratterizzato da precarietà. Sarebbe stato preferibile l'utilizzo di altre forme contrattuali, a partire dal contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e dalla somministrazione a tempo indeterminato.

Lavoro in somministrazione

L'Atto di governo 158, come in altre tipologie contrattuali, riduce i margini di intervento della contrattazione collettiva, con particolare riferimento all'utilizzo in deroga del presente strumento contrattuale nelle aziende in cui è in corso una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro.

La forma del contratto in somministrazione risulta essere, per effetto delle modifiche introdotte, notevolmente semplificata, con effetti, però, anche sulla sostanza. Non essendo più obbligatorio il riferimento alle motivazioni e alle ragioni del ricorso al lavoro in somministrazione, viene meno un importante aspetto connesso alle relazioni sindacali e che ha riflessi significativi in caso di controversia davanti al giudice del lavoro.

Inoltre, si evidenzia un arretramento sui diritti di informazione sui posti vacanti, nonché una ridotta sensibilità rispetto ad un tema centrale, qual è la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Preoccupazione, infine, si esprime in merito all'abrogazione dell'articolo 28 del dlgs 276/2003 sulla somministrazione fraudolenta.

Lavoro in apprendistato

L'Atto di governo 158 interviene sul lavoro in apprendistato, ampliando il campo di applicazione del cosiddetto apprendistato di primo livello (il contratto di apprendistato diventa utile per l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e per la specializzazione professionale), rafforzando – almeno sulla carta – l'alternanza scuola-lavoro. Si tratta questa di una necessità più volte manifestata, pure in occasione della legge delega, che ad oggi ha trovato attuazione soltanto in forma limitata e sperimentale per una serie di concause, non ultima la difficoltà di allineare competenze istituzionali diverse (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'istruzione, università e ricerca, Regioni e Province autonome), con l'aggiunta, almeno per l'apprendistato di secondo livello, dei contenuti dei contratti collettivi nazionali. In questo senso, è molto preoccupante il ritardo con il quale si sta definendo il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

In linea di principio si guarda con preoccupazione alla tenuta dell'apprendistato, uno strumento fondamentale per l'occupazione giovanile; soprattutto in seguito all'introduzione del bonus della legge di stabilità – che annulla i contributi per tre anni -, il contratto a tutele crescenti è meno costoso dell'apprendistato, sul quale – nel giudizio delle imprese - pesa anche la parte formativa.

Altre forme contrattuali

L'Atto di governo 158 interviene su tre altre tipologie contrattuali.

Relativamente alle collaborazioni coordinate e continuative, è corretto parlare di circoscrizione piuttosto che di eliminazione della tipologia contrattuale. Infatti, i rapporti di collaborazione potranno essere sottoscritti in determinati settori, individuati dalla contrattazione collettiva, o per specifiche funzioni. Viene meno, quindi, un loro utilizzo estensivo, ma non sono di certo soppressi. Resta da capire il destino delle attuali collaborazioni; una parte di queste sarà, verosimilmente, convertita in contratti di lavoro a tutele crescenti, visto il forte incentivo rappresentato dal bonus occupazionale della legge 190/2014, mentre per molti il rischio è di scivolare verso la partita Iva o, peggio, nel sommerso.

Forti perplessità si esprimono sui contenuti dell'articolo 48 che prevede la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita Iva. Sono almeno due le critiche che si possono muovere: la prima è che si tratta di una operazione molto vantaggiosa per i datori di lavoro e meno per i lavoratori, ai quali il contratto a tutele crescenti non offre adeguate garanzie di conferma nel posto di lavoro decorso il primo anno. La seconda, è che siamo davanti ad una sanatoria senza scadenza, in quanto il datore di lavoro può ricorrervi a decorrere dal 1° gennaio e per un tempo indeterminato (l'unica condizione è non aver subito un accertamento ispettivo); nella versione approvata dal Consiglio dei ministri, la possibilità di accedere alla stabilizzazione era compresa fra la data di entrata in vigore del decreto legislativo e il 31 dicembre 2015.

L'Atto di governo 158 marginalizza l'associazione in partecipazione, il cui utilizzo viene ridotto alla sola partecipazione di capitale, eliminando la possibilità di associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Si sceglie, quindi, di eliminare del tutto una tipologia contrattuale, che pure rappresenta in sé un valore importante, in quanto realizza la partecipazione dei lavoratori, invece di contrastare gli abusi e gli utilizzi difformi.

Lavoro occasionale

Le modifiche sul lavoro occasionale riguardano l'innalzamento del compenso a favore del singolo lavoratore (7mila euro), fermo restando il limite di utilizzo per singolo committente (2mila euro), ed una diversa disciplina per i committenti imprenditori e professionisti e gli altri committenti. Si tratta di modifiche in linea con la logica dello strumento contrattuale

La disciplina sulle mansioni

L'Atto di governo 158 modifica in maniera molto significativa l'articolo 2103 del Codice civile, ad iniziare dalla retribuzione: nella nuova versione non è più esplicitamente prevista l'impossibilità di diminuzione del compenso per il lavoro svolto.

Inoltre, non si parla di mansioni equivalenti, ma di mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento, un concetto più ampio, in quanto nello stesso livello retributivo possono essere previste mansioni diverse.

Il nuovo articolo 2103 amplia le ipotesi di intervento sulle mansioni, sia sotto il profilo collettivo che, soprattutto, sotto il profilo individuale, cosa sicuramente molto preoccupante. Infatti, se il demansionamento in seguito ad accordo collettivo ha una sua logica (si utilizza, ad esempio, per assicurare la continuità occupazionale per scongiurare la chiusura di un'azienda), il demansionamento su base individuale apre scenari inquietanti per il lavoratore: in mancanza di qualsiasi forma di tutela reale, si rischia concretamente di alimentare atteggiamenti riconducibili a mobbing, un fenomeno finora sempre ed inspiegabilmente sottovalutato dal legislatore.

Fortemente penalizzante per il lavoratore è pure la previsione che estende da tre a sei mesi, peraltro continuativi, il tempo necessario affinché l'assegnazione a mansioni superiori diventi definitiva.

Copertura finanziaria

Trattandosi di un testo unico di razionalizzazione non è nella natura di questo schema di decreto legislativo introdurre forme di incentivazione – demandate alla Legge di stabilità.

Si quantificano, però, minori entrate per effetto delle misure sulle collaborazioni coordinate e sull'associazione in partecipazione; tali minori entrate trovano copertura con la legge 190/2014, con alcune maggiori entrate e con una riduzione del fondo sociale per l'occupazione e la formazione.

In aggiunta a ciò, è prevista una clausola di salvaguardia che si traduce nell'introduzione di un contributo di solidarietà a favore delle gestioni previdenziali ed a carico dei datori di lavoro del settore privato e dei lavoratori autonomi, nel caso si verificano degli scostamenti rispetto alle previsioni di spesa.

In definitiva, questo decreto legislativo – che già prevede l'estensione del contributo sugli assegni familiari a tutti i lavoratori a tempo parziale – comporta potenzialmente un aumento del costo del lavoro, ad oggi impossibile da quantificare.

Scheda su lavoro a tempo parziale

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 – trasmesso con modifiche al Parlamento il 9 aprile - gli articoli da 2 a 10 riguardano il tempo parziale; il nuovo testo, una volta approvato, andrà a sostituire la disciplina prevista dal dlgs 61/2000.

Voce	Dlgs 61/2000	Dlgs attuativo	Osservazioni
Definizioni	<p>L'assunzione può avvenire a tempo pieno o tempo parziale (comma 1); il tempo parziale può essere di tipo "orizzontale" (riduzione rispetto al normale orario giornaliero), di tipo "verticale" (riduzione nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o di tipo "misto". Con il termine di "lavoro supplementare" si intende quello effettuato oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno (comma 2).</p> <p>I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali possono determinare condizioni e modalità del rapporto a tempo parziale; il tempo parziale è utilizzabile anche nei contratti a termine (commi 3 e 4) (art. 2).</p>	<p>Il comma 1 e il comma 2 rimangono pressoché invariati con l'aggiunta della lettera g), relativa alla definizione di "contratti collettivi" (contratti nazionali, territoriali o aziendali). Sono soppressi i commi 3 e 4. (art. 2)</p>	<p>La possibilità che il part time sia utilizzato anche nei contratti a tempo determinato è recuperata al primo comma.</p> <p>Nel complesso, la contrattazione collettiva, benché richiamata nel provvedimento, appare depotenziata rispetto alle previsioni contenute nel dlgs 61/2000.</p>
Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale	<p>Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il datore di lavoro, fatte salve previsioni più favorevoli, è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali in azienda con cadenza annuale. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione e della collocazione temporale della stessa. Clausole</p>	<p>Rimane la forma scritta ai fini della prova e l'indicazione puntuale della prestazione lavorativa con indicazione della durata e della collocazione temporale. (art. 3)</p>	<p>Sono eliminati i riferimenti all'obbligo di comunicazione nei confronti della rappresentanza sindacale in azienda e alle clausole difformi che possono essere previste nei contratti collettivi. Ciò conferma l'impressione che il provvedimento porti ad un</p>

	<p>difformi possono essere previste nei contratti collettivi. (art. 2)</p>		<p>depotenziamento della contrattazione collettiva e delle stesse relazioni sindacali.</p>
<p>Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche</p>	<p>Il datore di lavoro può chiedere prestazioni di lavoro supplementare nell'ambito del lavoro part time. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo di ore, le relative causali e le conseguenze del superamento. L'effettuazione della prestazione richiede il consenso del lavoratore, se non prevista dal contratto collettivo; il rifiuto non è considerabile giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione; in alternativa, i contratti collettivi possono prevedere una maggiorazione forfetaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. Nel lavoro part time verticale o misto è ammesso lavoro straordinario; ad esse si applica la vigente disciplina legale e contrattuale. I contratti collettivi, ai sensi del comma 7, possono prevedere clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione stessa, e clausole elastiche, in ordine alla variazione in aumento della durata della prestazione</p>	<p>I commi da 1 a 5 si applicano nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale; il datore di lavoro può chiedere prestazioni di lavoro supplementare. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo di ore effettuabili e le conseguenze del superamento. È richiesto il consenso del lavoro, se non è previsto altrimenti dai contratti collettivi. Sempre i contratti collettivi possono regolare la parte economica (percentuale di maggiorazione ed eventuale incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti). Se i contratti collettivi non prevedono nulla, il datore di lavoro può richiedere lavoro supplementare nella misura del 15% in più sull'orario settimanale; stessa percentuale (15%) anche per le maggiorazioni economiche. Ai sensi del comma 6, prestazioni lavorative straordinarie sono previste nel tempo parziale verticale o misto. Le parti del contratto (datore di lavoro e lavoratore) possono concordare per iscritto clausole flessibili (relative alla collocazione temporale della prestazione stessa). In caso di tempo parziale di tipo verticale o misto è possibile la sottoscrizione,</p>	<p>L'articolo ha subito diversi interventi, alcuni dei quali destinati ad incidere in maniera molto significativa. In particolare, non si fa più riferimento esplicito alle causali previste dai contratti collettivi per il ricorso al lavoro a tempo parziale; in questo modo, si liberalizza lo strumento a vantaggio delle aziende e non certo dei lavoratori. L'indicazione che comunque il rifiuto a prestare lavoro supplementare non può essere causa di licenziamento per giustificato motivo salta nella formulazione del comma 3 del decreto attuativo, ma è recuperata in un successivo articolo dello stesso provvedimento. Il comma 5 del decreto attuativo quantifica la percentuale di lavoro supplementare in più e la maggiorazione economica, superando di fatto la contrattazione collettiva. La</p>

	<p>lavorativa. I contratti collettivi possono prevedere anche i limiti massimi di variabilità in aumento della durata e le condizioni e le modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili o elastiche. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore il ricorso alle clausole flessibili o elastiche con un preavviso di almeno cinque giorni; il lavoratore ha diritto alle compensazioni previste. Il comma 9 prevede che il lavoratore formalizzi la disponibilità allo svolgimento del lavoro a tempo parziale nella modalità del comma 7 (clausole flessibili ed elastiche) attraverso un atto scritto con, su sua richiesta, l'assistenza della rappresentanza sindacale in azienda; il rifiuto non integra l'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo ed il lavoratore affetto da patologie oncologiche o che assiste il coniuge, i figli o i genitori, o con figlio convivente fino a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap o perché studente (primaria, secondaria, qualificazione professionale) può revocare la disponibilità. La stessa disciplina si applica anche al contratto a tempo determinato.</p>	<p>sempre per iscritto, di clausole elastiche (variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa). Nei contratti collettivi si definiscono le modalità e le condizioni per le clausole flessibili, le clausole elastiche, i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa, le condizioni e le modalità in base alle quali il lavoratore può richiedere la modifica o la cancellazione delle clausole flessibili o elastiche. Di norma, la decisione presa dal datore di lavoro di variare la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale è comunicata con un preavviso di due giorni, salvo diversa intesa. Il lavoratore ha diritto a compensazione nella misura e nel modo previsto dai contratti collettivi. Laddove il contratto collettivo non preveda una specifica disciplina, le parti possono accordarsi sulle clausole flessibili e/o elastiche davanti alla commissione di certificazione (articolo 76, dlgs 276/2003); il limite massimo è del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale; la maggiorazione della retribuzione è fissata al 15%. Fermo restando le previsioni contenute nei contratti collettivi, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, da gravi patologie cronicodegenerative ingra-</p>	<p>contrattazione collettiva si supera anche al comma 7; se il decreto legislativo 61/2000 fa riferimento ai contratti collettivi, il decreto attuativo, pur nel rispetto dei contratti collettivi, rimanda alle parti firmatarie del contratto di lavoro (cioè a dire datore di lavoro e lavoratore) la definizione di clausole flessibili e/o elastiche. Inoltre si riduce sensibilmente il tempo di preavviso che passa da cinque a due giorni. Non è più prevista l'assistenza del rappresentante sindacale in azienda nella definizione delle clausole, come previsto al comma 9 del dlgs 61/2000. Nel decreto attuativo si allarga la platea dei lavoratori che possono revocare il consenso alle persone affette da gravi patologie cronicodegenerative ingra- coloro che assistono familiari diretti affetti dalle medesime patologie. Non è più prevista l'attività informativa dei</p>
--	---	---	---

	<p>Infine, ai sensi del comma 14, i centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di intermediazione lavorativa sono tenuti ad informare puntualmente i lavoratori della disciplina del presente articolo. (art. 3)</p>	<p>o che assistono il coniuge, i figli o i genitori per le stesse patologie o con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (legge 104/1992) o i lavoratori studenti (primaria, secondaria e qualificazione professionale) possono revocare il consenso prestato alla clausola flessibile o elastica. (art. 4)</p>	<p>centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione lavorativa.</p>
Trattamento del lavoratore a tempo parziale	<p>L'articolo 4 del dlgs 61/2000 contiene un principio di non discriminazione, per cui il trattamento deve essere lo stesso percepito da un lavoratore a tempo pieno, con le diverse voci riproporzionate in ragione della prestazione svolta. Il principio di non discriminazione si esplicita in: retribuzione oraria; durata periodo di prova, ferie, astensione obbligatoria e facoltativa, di conservazione del posto (periodo di comportamento); salute e sicurezza sul lavoro; formazione professionale; accesso ai servizi sociali aziendali; criteri di calcolo di competenze indirette e differite; diritti sindacali. (art. 4)</p>	<p>Il lavoratore a tempo parziale non può ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore ha gli stessi diritti, il trattamento economico e normativo è riproporzionato. I contratti collettivi possono disciplinare la durata del periodo di prova e il periodo di conservazione del rapporto di lavoro in caso di malattia o infortunio (periodo di comportamento). (art. 5)</p>	<p>L'articolo 4 del dlgs 61/2000 è sicuramente più esaustivo rispetto all'articolo 5 del decreto attuativo.</p>
Trasformazione del rapporto	<p>Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale (o in tempo pieno) non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Con atto scritto, è ammessa la</p>	<p>Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale (o in tempo pieno) non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Con atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro. Il diritto</p>	<p>La disciplina sulla trasformazione rimane nella sostanza la stessa, anche con riferimento ai diritti di precedenza. La novità è rappresentata dalla</p>

	<p>trasformazione del rapporto di lavoro. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione a tempo pieno presso unità produttive nello stesso ambito comunale e per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti, un diritto di precedenza.</p> <p>Informazione tempestiva deve essere anche data in caso di assunzione di personale a tempo parziale. Il comma 4 rimanda per gli incentivi economici alla riforma del sistema degli incentivi all'occupazione (art. 5). Un diritto di precedenza è riconosciuto al lavoratore che ha trasformato il rapporto di lavoro in tempo parziale (art. 12-ter).</p>	<p>di precedenza è riconosciuto ai commi 6 e 8 dell'articolo 6. Il comma 7 prevede la possibilità di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part time, con una riduzione d'orario non superiore al 50%, invece del congedo parentale. (art. 6)</p>	<p>possibilità per il lavoratore di chiedere il part time invece del congedo parentale; non è chiaro, se la "sola volta" è per figlio o per lavoratore.</p>
<p>Patologie</p>	<p>I lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa accertata da una commissione medica presso la Asl, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale verticale o orizzontale. A richiesta del lavoratore, il rapporto può essere nuovamente trasformato in tempo pieno. Ai lavoratori e alle lavoratrici che assistono il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche, conviventi, con totale e permanente inabilità lavorativa ed invalidità del 100% e con necessità di assistenza continua, è</p>	<p>I lavoratori affetti da patologie oncologiche, da gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti, con ridotta capacità lavorativa accertata da una commissione medica presso la Asl, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale verticale o orizzontale. A richiesta del lavoratore, il rapporto può essere nuovamente trasformato in tempo pieno. Ai lavoratori e alle lavoratrici che assistono il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche, da gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti, conviventi, con totale e permanente inabilità</p>	<p>Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro si estende anche alle gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti accertate dalla commissione medica presso le Asl. Per il resto la disciplina non subisce modifiche.</p>

	<p>riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale. La priorità nella trasformazione è riconosciuta anche al lavoratore e alla lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (articolo 3 della legge 104/1992). (art. 12-bis)</p>	<p>lavorativa ed invalidità del 100% e con necessità di assistenza continua, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale. La priorità nella trasformazione è riconosciuta anche al lavoratore e alla lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (articolo 3 della legge 104/1992). (art. 6, commi 3, 4, 5 e 7).</p>	
<p>Criteria di computo dei lavoratori a tempo parziale</p>	<p>I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto nel rapporto al tempo pieno. Gli arrotondamenti sono per eccesso. (art. 6)</p>	<p>La disciplina rimane la stessa (art. 7)</p>	<p>L'articolo cambia nella forma e non nella sostanza.</p>
<p>Sanzioni</p>	<p>La forma scritta è la norma; in assenza è ammessa prova testimoniale. In difetto di prova, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto a tempo pieno dall'accertamento giudiziale; resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute. La mancanza o l'indeterminatezza delle indicazioni su durata e collocazione temporale non comporta nullità del contratto. Se la mancanza o l'indeterminatezza riguarda la durata, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno; se riguarda la collocazione, è il giudice a decidere le</p>	<p>In difetto di prova, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo pieno; il lavoratore, per il periodo antecedente la pronuncia, ha diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi per le prestazioni effettivamente rese. Se non è determinata la durata, il lavoratore può procedere come al punto precedente: il rapporto di lavoro diventa a tempo pieno dalla sentenza. Se l'omissione riguarda la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità di svolgimento, tenendo conto di alcuni fattori (responsabilità familiari; necessità di integrazione con altra attività lavorativa; esigenze del datore di</p>	<p>L'articolo relativo alle sanzioni nella versione del dlgs 61/2000 è sicuramente più puntuale ed esaustivo. Vengono meno le sanzioni previste in caso di mancato rispetto del diritto di precedenza. Non essendo previsto alcun obbligo di comunicazione (è venuto meno anche l'obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali), manca una sanzione specifica.</p>

	<p>modalità di svolgimento, considerando i contratti collettivi o con valutazione equitativa. In caso di violazione del diritto di precedenza, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in rapporto alla differenza fra la retribuzione percepita e quanto avrebbe percepito nei sei mesi successivi. Una sanzione amministrativa è invece prevista in caso di mancata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro sull'utilizzo dei part time. (art. 8)</p>	<p>lavoro). Vale in entrambi i casi il diritto alla retribuzione nonché al corresponsione di un emolumento quale risarcimento danni. (art. 8)</p>	
Disciplina previdenziale	<p>La retribuzione minima oraria – assunta come base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti – si determina alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero (art. 7, dl 463/1983) e dividendo l'importo ottenuto per il numero delle ore di orario settimanale previsto dal Ccnl. Gli assegni familiari spettano per l'intera misura settimanale in presenza di una settimana lavorativa di durata non inferiore alle 24 ore (ottenute cumulando le eventuali ore prestate in più rapporti). In caso contrario, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate. Gli assegni possono essere corrisposti direttamente dall'Inps, se non si può individuare</p>	<p>La retribuzione minima oraria – assunta come base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti – si determina alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero (art. 7, dl 463/1983) e dividendo l'importo ottenuto per il numero delle ore di orario settimanale previsto dal Ccnl. Gli assegni familiari spettano per l'intera misura settimanale in presenza di una settimana lavorativa di durata non inferiore alle 24 ore (ottenute cumulando le eventuali ore prestate in più rapporti). In caso contrario, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate. Gli assegni possono essere corrisposti direttamente dall'Inps, se non si può individuare l'attività principale. Ai fini dell'assicurazione Inail, la retribuzione dei lavoratori</p>	<p>La disciplina rimane la stessa; si segnala, però, l'abrogazione dell'ultimo periodo del comma 2, relativo al contributo per gli assegni familiari. La conseguenza di ciò è quella che tale contributo sarà dovuto per tutti i lavoratori, anche per quelli che non fruiscono degli assegni familiari.</p>

	<p>l'attività principale. Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni. Ai fini dell'assicurazione Inail, la retribuzione dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva. (art. 9)</p>	<p>a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva. (art. 9)</p>	
<p>Lavoro a tempo parziale nelle pubbliche amministrazioni</p>	<p>Le stesse disposizioni del presente decreto, salvo diversa previsione, si applicano anche nella pubblica amministrazione. (art. 10)</p>	<p>Le stesse disposizioni del presente decreto, salvo diversa previsione e tenendo conto di quanto disposto agli articoli 4 e 8, commi 5 e 10, si applicano anche nella pubblica amministrazione. (art. 10)</p>	<p>La disciplina non cambia. Nel dlgs 61/2000 sono esplicitamente richiamate le disposizioni speciali.</p>

Scheda su lavoro intermittente

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 – trasmesso alle Camere il 9 aprile - gli articoli da 11 a 16 riguardano il lavoro intermittente; il nuovo testo, una volta approvato, andrà a sostituire la disciplina prevista dal dlgs 276/2003.

Voce	Dlgs 276/2003	Dlgs attuativo	Osservazioni
Definizione e tipologie	Il lavoro intermittente, anche a tempo determinato, è una tipologia contrattuale in base alla quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro sulla base delle regole indicate all'articolo 34. (art. 33)	Il lavoro intermittente, anche a tempo determinato, è una tipologia contrattuale in base alla quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro sulla base delle regole indicate all'articolo 12. Non è utilizzabile nella pubblica amministrazione. (art. 11)	Il dlgs attuativo esclude il lavoro intermittente dalle forme contrattuali utilizzabili nella pubblica amministrazione.
Casi di ricorso al lavoro intermittente	Il contratto di lavoro intermittente è utilizzabile per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, sulla base di esigenze individuate nei contratti collettivi. In ogni caso, il lavoratore coinvolto ha più di 55 anni di età o meno di 24 anni di età, con svolgimento dell'attività entro il 25° anno di età. Il limite temporale massimo è di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari; sono esclusi dal limite i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. In caso di superamento del tetto massimo, il rapporto di lavoro si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Il lavoro intermittente non può essere utilizzato per sostituire lavoratori in sciopero; salva diversa previsione degli accordi collettivi, in unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti	Il contratto di lavoro intermittente è utilizzabile per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, sulla base di esigenze individuate nei contratti collettivi o, in mancanza di questi, in un decreto non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In ogni caso, il lavoratore coinvolto ha più di 55 anni di età o meno di 24 anni di età, con svolgimento dell'attività entro il 25° anno di età. Il limite temporale massimo è di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari; sono esclusi dal limite i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. In caso di superamento del tetto massimo, il rapporto di lavoro si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Il lavoro intermittente non può essere utilizzato per sostituire lavoratori in sciopero; in unità	I contratti collettivi cui fa riferimento il decreto attuativo devono essere sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Nel dlgs si faceva riferimento alle associazioni dei datori e prestatori di lavoro. Al comma 1, è inserito il rimando ad un decreto non regolamentare del Ministero del lavoro, in assenza di previsione nei contratti collettivi. Viene eliminata la deroga prevista alla lettera b) del comma 3, in base alla quale, in seguito ad accordi sindacali, è comunque possibile assumere anche in aziende dove nei sei mesi precedenti si è fatto ricorso a licenziamenti collettivi.

	collettivi per le stesse mansioni o nelle unità produttive dove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza, dlgs 626/1994). (art. 34)	produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le stesse mansioni o nelle unità produttive dove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza, dlgs 81/2008). (art. 12)	
Forme e comunicazioni	Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta con i seguenti elementi: durata e ipotesi oggettive e soggettive; luogo, modalità della disponibilità e preavviso (non inferiore ad un giorno lavorativo); trattamento economico e normativo e relativa indennità di disponibilità nei limiti previsti dall'articolo 36; forme e modalità per l'esecuzione della prestazione; tempi e modalità di pagamento; misure di sicurezza. Le parti, ai sensi del comma 2, recepiscono le indicazioni contenute nei contratti collettivi nel definire gli elementi del comma precedente. Fatte salve altre previsioni contenute nei Ccnl, il datore di lavoro è tenuto a comunicare annualmente sull'utilizzo della tipologia contrattuale alle Rsa o alle Rsu, ove presenti. Il comma 3-bis prevede l'obbligo di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio mediante sms o	Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta con i seguenti elementi: durata e ipotesi oggettive e soggettive; luogo, modalità della disponibilità e preavviso (non inferiore ad un giorno lavorativo); trattamento economico e normativo e relativa indennità di disponibilità; forme e modalità per l'esecuzione della prestazione; tempi e modalità di pagamento; misure di sicurezza. Fatte salve altre previsioni contenute nei Ccnl, il datore di lavoro è tenuto a comunicare annualmente sull'utilizzo della tipologia contrattuale alle Rsa o alle Rsu, ove presenti. Il comma 3 prevede l'obbligo di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio mediante sms o posta certificata; la comunicazione va fatta prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni. È	Viene abrogato il riferimento alla contrattazione collettiva, alla quale le parti devono adeguarsi nella definizione degli elementi che compongono il contratto di lavoro intermittente. Per il resto si tratta di modifiche esclusivamente formali.

	<p>posta certificata; la comunicazione va fatta prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni. È possibile un decreto ministeriale con individuazione di ulteriori forme di comunicazione. In caso di mancata comunicazione, la sanzione varia da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore. (art. 35)</p>	<p>possibile un decreto ministeriale con individuazione di ulteriori forme di comunicazione. In caso di mancata comunicazione, la sanzione varia da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore. (art. 13)</p>	
Indennità di disponibilità	<p>Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie; l'indennità è prevista dai contratti collettivi o da un decreto ministeriale (l'indennità è aggiornata periodicamente), sentite le associazioni datoriali e sindacali. I contributi sono versati per il loro effettivo ammontare. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di Ccnl. In caso di malattia con momentanea indisponibilità, il lavoratore è tenuto ad avvisare tempestivamente il datore di lavoro, indicando anche la durata presunta della malattia. In questo periodo, non matura l'indennità di disponibilità. Se non comunica l'indisponibilità, il lavoratore perde il diritto all'indennità per quindici giorni, salva diversa previsione nel Ccnl. Le disposizioni dei commi precedenti si applicano nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a</p>	<p>Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie; l'indennità è prevista dai contratti collettivi o da un decreto ministeriale, sentite le associazioni sindacali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di Ccnl. I contributi sono versati per il loro effettivo ammontare. In caso di malattia con momentanea indisponibilità, il lavoratore è tenuto ad avvisare tempestivamente il datore di lavoro, indicando anche la durata presunta della malattia. In questo periodo, non matura l'indennità di disponibilità. Se non comunica l'indisponibilità, il lavoratore perde il diritto all'indennità per quindici giorni, salva diversa previsione nel Ccnl. Le disposizioni dei commi precedenti si applicano nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a</p>	<p>L'articolo ha subito una serie di modifiche di carattere formale e sostanziale. La misura dell'indennità fissata dal decreto ministeriale non è più aggiornata periodicamente; nella definizione della misura nello stesso decreto, è previsto il solo coinvolgimento delle associazioni sindacali, mentre le associazioni datoriali non devono più essere sentite. I commi 2 e 3 sono invertiti, mentre l'ex comma 5 diventa un periodo nel comma 4 del decreto attuativo. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata non comporta più il risarcimento del danno da parte del lavoratore.</p>

	<p>rispondere alla chiamata del datore di lavoro; di conseguenza, il rifiuto ingiustificato può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità successiva al rifiuto ingiustificato, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o dal contratto di lavoro. È atteso un decreto ministeriale per la definizione della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore può versare l'eventuale differenza contributiva. (art. 36)</p>	<p>del datore di lavoro; di conseguenza, il rifiuto ingiustificato può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità successiva al rifiuto ingiustificato. È atteso un decreto ministeriale per la definizione della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore può versare l'eventuale differenza contributiva. (art. 14)</p>	
Principio di non discriminazione	<p>Fermi restando i divieti di discriminazione diretti ed indiretti, permane il principio di non discriminazione, per cui il lavoratore intermittente non può ricevere un trattamento economico, normativo e previdenziale meno favorevole rispetto agli altri lavoratori. Naturalmente tutto è riproporzionato in rapporto alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Nel periodo di disponibilità non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati e matura la sola indennità di disponibilità. (art. 38)</p>	<p>Permane il principio di non discriminazione, per cui il lavoratore intermittente non può ricevere un trattamento economico, normativo e previdenziale meno favorevole rispetto agli altri lavoratori di pari livello. Naturalmente tutto è riproporzionato in rapporto alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Nel periodo di disponibilità matura la sola indennità di disponibilità. (art. 15)</p>	<p>Rispetto alla versione del dlgs 276/2003 manca il riferimento ai divieti di discriminazione.</p>
Computo del lavoratore intermittente	<p>Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. (art. 16)</p>	<p>Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. (art. 16)</p>	<p>Cambia nella forma, ma non nella sostanza.</p>

Scheda su lavoro a tempo determinato

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 – trasmesso alle Camere il 9 aprile - gli articoli da 17 a 27 riguardano il lavoro a tempo determinato; il nuovo testo, una volta approvato, andrà a sostituire la disciplina prevista dal dlgs 368/2001 nonché alcuni riferimenti contenuti nel dl 108/2002, nella legge 183/2010 e nella legge 92/2012.

Voce	Dlgs 368/2001	Dlgs attuativo	Osservazioni
Tempo indeterminato	Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1)	Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1)	La premessa non cambia.
Apposizione del termine e durata massima	<p>È consentita l'apposizione del termine della durata massima di 36 mesi, comprensiva di proroghe, su un contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.</p> <p>Copia dell'atto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi; la scrittura non è necessaria per lavori occasionali della durata inferiore a dodici giorni (art. 1).</p> <p>Fermo restando previsioni contenute nella contrattazione collettiva e nella legge, in seguito di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti che superino il limite di 36 mesi, il contratto si considera a tempo indeterminato; nel conteggio si tiene conto anche dei periodi di missione. Le disposizioni non si applicano al lavoro stagionale (art. 5, commi 4-bis e 4-ter)</p>	<p>È consentita l'apposizione del termine della durata massima di 36 mesi. Fatte salve altre previsioni contenute nei contratti collettivi, anche aziendali, e con l'eccezione dei lavoratori stagionali, la durata massima dei rapporti di lavoro intercorsi fra lo stesso datore di lavoro e il lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello ed indipendentemente dai periodi di interruzione fra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. In tale periodo si conteggiano anche eventuali periodi di missione per mansioni di pari livello nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora venga superato il limite dei 36 mesi (con unico contratto o con successione di contratti), il rapporto si considera a tempo indeterminato. Presso la Direzione territoriale del lavoro, può essere però sottoscritto un contratto ulteriore della durata massima di 12 mesi. Se non si rispetta questa procedura o se si supera il periodo indicato, il contratto si considera a</p>	<p>La nuova disciplina è destinata a cambiare in maniera surrettizia la durata massima, apparentemente sempre fissata a 36 mesi. Nel dlgs 368/2001, si parla di qualunque tipo di mansione, mentre nel dlgs attuativo della delega lavoro si specifica che le mansioni devono essere di pari livello. Occorre, però, considerare anche il contenuto dell'articolo 5, comma 4-bis, dove per la successione di contratti si fa riferimento a mansioni equivalenti. Il concetto di pari livello è più ampio rispetto a quello di mansione equivalente, utilizzato nella versione del decreto approvata dal Consiglio dei ministri. Comunque, una volta entrato in vigore il decreto attuativo potrà esserci la stipula di più contratti a tempo determinato, ognuno della durata massima di 36 mesi, per</p>

		tempo indeterminato dalla data di stipula. Esclusi i contratti della durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è nulla se non risulta da atto scritto; una copia deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi. (art. 17)	mansioni diverse. Paradossalmente, potrebbe crearsi una situazione per la quale un lavoratore assunto al livello più basso potrebbe arrivare al livello più alto previsto nel contratto collettivo sempre avendo contratti a tempo determinato; tutto questo in 21 anni, se i livelli sono sette.
Divieti	Non è possibile apporre un termine alla durata del contratto nei seguenti casi: sostituzione di lavoratori in sciopero; salvo diversa disposizione di accordi sindacali, in unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni, salvo che il contratto non riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; in unità produttive ove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza). (art. 3)	Non è possibile apporre un termine alla durata del contratto nei seguenti casi: sostituzione di lavoratori in sciopero; in unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni, salvo che il contratto non riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; in unità produttive ove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza). (art. 18)	Viene cassato il riferimento agli accordi sindacali con i quali è possibile, ai sensi del dlgs 368/2001, bypassare il divieto di utilizzo di contratti a tempo determinato nelle unità produttive dove si è proceduto a licenziamenti collettivi.
Proroghe e rinnovi	Sono ammesse, con il consenso del lavoratore, proroghe fino ad un massimo di cinque nell'arco dei 36 mesi, indipendentemente dal numero di rinnovi, a	Le proroghe ammesse, con il consenso del lavoro, sono per un massimo di cinque nell'arco dei 36 mesi; dalla data di decorrenza della sesta proroga, il contratto si	Nella nuova disciplina si inserisce un riferimento ad un decreto ministeriale per l'individuazione dei lavori stagionali; tale individuazione è

	<p>condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa (art. 4). Con l'eccezione dei lavoratori stagionali individuati nei contratti collettivi, si considera a tempo indeterminato il contratto con il quale si riassume un lavoratore a tempo determinato dopo dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto fino a sei mesi (venti giorni, se il contratto ha durata superiore a sei mesi). (art. 5, comma 3).</p>	<p>considera a tempo indeterminato. Con l'eccezione dei lavoratori stagionali (individuati con decreto ministeriale) e di specifiche previsioni contenute nei Ccnl, si considera a tempo indeterminato il contratto con il quale si riassume un lavoratore a tempo determinato dopo dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto fino a sei mesi (venti giorni, se il contratto ha durata superiore a sei mesi). Le norme del presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative. (art. 19)</p>	<p>nel dlgs 368/2001 demandata alla sola contrattazione collettiva.</p>
<p>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</p>	<p>In caso di continuazione del rapporto di lavoro oltre i termini di scadenza, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione del 20% fino al decimo giorno e del 40% per ogni giorno ulteriore. Superati i trenta giorni (se il contratto è di durata inferiore a sei mesi) o il cinquantesimo giorno (se il contratto è di durata superiore a sei mesi), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini. In caso di due assunzioni successive a termine senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.</p>	<p>In caso di continuazione del rapporto di lavoro oltre i termini di scadenza, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione del 20% fino al decimo giorno e del 40% per ogni giorno ulteriore. Superati i trenta giorni (se il contratto è di durata inferiore a sei mesi) o il cinquantesimo giorno (se il contratto è di durata superiore a sei mesi), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini. (art. 20)</p>	<p>Manca il riferimento alle due assunzioni successivamente a termine senza soluzione di continuità.</p>
<p>Numero complessivo di contratti a tempo</p>	<p>Fatte salve diverse previsioni in contrattazione collettiva, il numero complessivo di</p>	<p>Salvo diversa previsione nei contratti collettivi, anche aziendali, la percentuale di contratti a</p>	<p>Il decreto attuativo ordina una disciplina prima suddivisa in più articoli; nel</p>

<p>determinato</p>	<p>contratti a tempo determinato non può eccedere il limite del 20%; i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti possono sempre stipulare un contratto a tempo determinato. (art. 1) In caso di violazione del limite percentuale, non è prevista la trasformazione in contratto a tempo indeterminato; è invece prevista una sanzione calcolata su ciascun lavoratore di importo pari: al 20% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore ad uno; al 50% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno.</p> <p>I maggiori introiti sono assegnati al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (art. 18, comma 1, lettera a, Dl 185/2008).</p> <p>(art. 5, commi 4-septies e octies).</p> <p>I limiti percentuali non si applicano anche nei casi di assunzione da parte di università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca, enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica, coordinamento, direzione.</p>	<p>tempo determinato non può essere superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, con eventuale arrotondamento all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5. I datori di lavoro fino a cinque dipendenti possono comunque stipulare un contratto a tempo determinato.</p> <p>Sono esclusi dai limiti i contratti a tempo determinato stipulati: nella fase di avvio di nuove attività (tenendo conto dei contratti collettivi nazionali di lavoro); da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società; nelle attività stagionali; per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi; per sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori di età superiore a 55 anni.</p> <p>I limiti percentuali non si applicano anche nei casi di assunzione da parte di università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca, enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica, coordinamento, direzione, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici o privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad</p>	<p>complesso, la disciplina rimane la stessa, anche se si amplia il campo di esclusione dal limite percentuale; la deroga si estende, infatti, alla cultura e ai lavoratori impiegati in mostre, eventi e manifestazioni.</p>
--------------------	--	--	---

	<p>I contratti in via esclusiva possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono. (art. 10, comma 5-bis). Sono esclusi dai limiti i contratti a tempo determinato stipulati: nella fase di avvio di nuove attività (tenendo conto dei contratti collettivi nazionali di lavoro); da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società; nelle attività stagionali; per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi; per sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori di età superiore a 55 anni. (art. 10, comma 7).</p>	<p>esclusione delle fondazioni lirico-sinfoniche, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti in via esclusiva possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono. In caso di violazione del limite percentuale, non è prevista la trasformazione in contratto a tempo indeterminato; è invece prevista una sanzione calcolata su ciascun lavoratore di importo pari: al 20% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore ad uno; al 50% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno. I maggiori introiti sono assegnati al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (art. 18, comma 1, lettera a, Dl 185/2008). I Ccnl definiscono le modalità di informazione nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie. (art. 21)</p>	
<p><i>Diritto di precedenza</i></p>	<p>Salvo diverse previsioni contenute nei contratti collettivi, il lavoratore che ha prestato attività</p>	<p>Salvo diverse previsioni contenute nei contratti collettivi, il lavoratore che ha prestato attività</p>	<p>La disciplina non cambia. In via generale, il diritto di precedenza dovrebbe</p>

	<p>lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'azienda entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni espletate. Il periodo di congedo di maternità, usufruito durante la fruizione del contratto a tempo determinato, concorre al raggiungimento del periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Le stesse lavoratrici hanno il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni svolte.</p> <p>Un diritto di precedenza è riconosciuto anche ai lavoratori stagionali.</p> <p>Il diritto di precedenza deve essere esplicitamente richiamato nell'atto scritto; è possibile se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro (entro sei o tre mesi); si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. (art. 5, commi 4-4-ter - sexies)</p>	<p>lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni espletate. Il periodo di congedo di maternità, usufruito durante la fruizione del contratto a tempo determinato, concorre al raggiungimento del periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Le stesse lavoratrici hanno il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni svolte.</p> <p>Un diritto di precedenza è riconosciuto anche ai lavoratori stagionali.</p> <p>Il diritto di precedenza deve essere esplicitamente richiamato nell'atto scritto; è possibile se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro (entro sei o tre mesi); si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. (art. 22)</p>	<p>essere riconosciuto in automatico, senza necessità di manifestare la propria volontà in tal senso.</p>
<p><i>Principio di non discriminazione</i></p>	<p>Al prestatore di lavoro spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il Tfr e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili. (art. 6). Nei casi di inosservanza, il datore di</p>	<p>Al lavoratore a tempo determinato spetta lo stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori a contratto a tempo indeterminato con lo stesso inquadramento e in proporzione al periodo lavorativo prestato. In caso di inosservanza del</p>	<p>La formulazione nel decreto attuativo è più onnicomprensiva rispetto al passato. La sanzione è la stessa.</p>

	lavoro è punito con una sanzione amministrativa da 25,82 a 154,94 euro (da 154,94 a 1.032,91 euro se sono coinvolti più di cinque lavoratori). (art. 12)	principio, il datore di lavoro è sanzionato con una ammenda da 25,82 a 154,94 euro (da 154,94 a 1.032,91 euro se sono coinvolti più di cinque lavoratori). (art. 23)	
<i>Formazione</i>	Il lavoratore ha diritto a ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni svolte per prevenire rischi connessi all'esecuzione del lavoro. I Ccnl possono prevedere percorsi formativi per i lavoratori con contratto a tempo determinato. (art. 7)	I Ccnl possono prevedere percorsi formativi per i lavoratori con contratto a tempo determinato. (art. 24)	Il diritto alla formazione per il singolo lavoratore previsto nel dlgs 368/2001 non trova riscontro nella nuova formulazione del decreto attuativo. Trattandosi di formazione in sicurezza, comunque prevista ai sensi del dlgs 81/2008, sarebbe comunque utile recuperare il comma nel nuovo testo.
<i>Criteri di computo</i>	Si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, tenendo conto dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro. (art. 8)	Salvo che sia diversamente previsto, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, tenendo conto dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro. (art. 25)	La disciplina rimane la stessa.
<i>Decadenza e tutele</i>	Il dlgs prevede una disciplina transitoria (art. 4-bis) con il riconoscimento di un indennizzo sui giudizi in corso. Successivamente, l'articolo 32 della legge 183/2010 ha previsto che nei casi di conversione dei contratti per via giudiziale, la condanna al pagamento di una indennità onnicomprensiva (da 2,5 a 12 mensilità) a beneficio del lavoratore. In presenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, l'indennità è	L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto, con le modalità previste dall'articolo 6 della legge 604/1966. Nei casi di conversione dei contratti per via giudiziale, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità onnicomprensiva (da 2,5 a 12 mensilità) a beneficio del lavoratore. In presenza di specifiche	Il decreto attuativo specifica la procedura per l'impugnazione e riporta nel testo una previsione prima contenuta in altra norma di legge.

	ridotta della metà.	previsioni contenute nei contratti collettivi, l'indennità è ridotta della metà. Disciplina specifica si applica alle start up; se si riscontra una carenza di requisiti, i contratti si considerano a tempo indeterminato. (art. 26)	
Informazioni	I Ccnl definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nonché le modalità e i contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali.	La disciplina non è prevista.	La mancanza di un diritto di informazione va superata recuperando il ruolo dei contratti collettivi in materia.
Esclusioni discipline specifiche e	Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo: i contratti di lavoro temporaneo; i contratti di formazione e lavoro; i rapporti di apprendistato; i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco; i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 223/1991 (assunzione lavoratori in mobilità con contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi); i rapporti di lavoro in agricoltura; i rapporti di lavoro per speciali servizi nel turismo e nei pubblici servizi di durata non superiore ai tre giorni; i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti (durata massima di cinque e diritto di recesso dopo un triennio); i contratti di lavoro del personale docente ed ATA per	Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Capo: i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 223/1991 (assunzione lavoratori in mobilità con contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi); i rapporti di lavoro in agricoltura; i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco; i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti (durata massima di cinque e diritto di recesso dopo un triennio); i rapporti di lavoro per speciali servizi nel turismo e nei pubblici servizi di durata non superiore ai tre giorni; i contratti di lavoro del personale docente ed ATA per supplenze e del personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale. Resta valido quanto	Nella nuova disciplina vengono meno i riferimenti ai contratti di lavoro temporaneo, ai contratti di formazione e lavoro e ai contratti di apprendistato.

	<p>supplenze e del personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale; i rapporti di lavoro per le aziende del commercio ortofrutticolo (export-import). (art. 10)</p>	<p>previsto dall'articolo 36 del dlgs 151/2001 sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione. (art. 27)</p>	
<p>Trasporto aereo e servizi aeroportuali</p>	<p>È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro per aziende di trasporto aereo o di servizi aeroportuali per sei mesi, compresi fra aprile e ottobre, e di quattro mesi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale. La percentuale può essere aumentata negli aeroporti minori. In ogni caso le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono le comunicazioni. Le stesse norme si applicano anche alle imprese concessionarie di servizi postali. (art. 2)</p>	<p>La disposizione resta in vigore per 18 mesi (art. 46, comma 2)</p>	<p>La disposizione resta in vigore per 18 mesi.</p>

Scheda su lavoro in somministrazione

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 – trasmesso alle Camere il 9 aprile - gli articoli da 28 a 38 riguardano il lavoro in somministrazione; il nuovo testo, una volta approvato, andrà a sostituire la disciplina prevista dal dlgs 276/2003.

Voce	Dlgs 276/2003	Dlgs attuativo	Osservazioni
Definizione	<p>Il contratto di somministrazione può essere concluso da un soggetto denominato utilizzatore con un altro soggetto, denominato somministratore, autorizzato ai sensi del dlgs 276/2003. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato o indeterminato. In questo secondo caso, la somministrazione è ammessa: per i servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico; per servizi di pulizia, custodia, portineria; per servizi di trasporto di persone, da e per lo stabilimento, e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, economato; per attività di consulenza direzione e relativa alla gestione del personale; per attività di marketing; per la gestione di call center e per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1; per una serie di attività edilizie e della cantieristica navale con</p>	<p>È il contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del dlgs 276/2003 mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, che nel periodo della missione svolgono la propria attività sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. (art. 28)</p>	<p>Il contratto di somministrazione, per effetto della nuova formulazione, può essere utilizzato in tutti i settori produttivi, privati e pubblici, salvo i divieti previsti all'articolo 30.</p>

	<p>impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente usata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali; in tutti i settori produttivi per servizi di cura e assistenza alla persona; in tutti i settori produttivi in caso di utilizzo del somministratore di lavoratori in apprendistato. (art. 20, commi 1-3). L'utilizzo di lavoratori in mobilità supera i limiti previsti dal comma 3 e dal successivo comma 4 (limiti quantitativi). (art. 20, comma 5-bis)</p>		
<p>Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato</p>	<p>I limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato sono affidati ai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.(art. 20, comma 4). I limiti di cui al comma 4 non operano se il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di soggetti disoccupati percettori di indennità da almeno sei mesi (tranne agricoltori); di percettori di ammortizzatori sociali anche in deroga da almeno sei mesi; di lavoratori definiti svantaggiati o molto svantaggiati (art. 20, comma 5-ter).</p>	<p>Salvo diversa previsione nei contratti collettivi nazionali, la percentuale di somministrati a tempo indeterminato non può essere superiore al 10% dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza al 1° gennaio (o al momento dell'inizio attività), con eventuale arrotondamento all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5. La somministrazione a tempo determinato è utilizzata secondo i limiti quantitativi individuati nei Ccnl; è esente dai limiti la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità (articolo 8, legge 223/1991), di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di</p>	<p>Il riferimento alla contrattazione collettiva rimane per la somministrazione a tempo determinato, pur con delle specifiche, mentre viene indicata la percentuale per la somministrazione a tempo indeterminato. Il superamento dei limiti per i casi previsti dal comma 5-ter andrebbe valutato con attenzione, viste le tipologie di lavoratori coinvolti.</p>

		<p>disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (Regolamento Ue 651/2014). La disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni (art. 29)</p>	
Divieto	<p>Il contratto di somministrazione è vietato: per sostituzione di lavoratori in sciopero; salvo diversa disposizione in accordi sindacali, in unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni, salvo che il contratto non riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; in unità produttive ove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza). (art. 20, comma 5).</p>	<p>Il contratto di somministrazione è vietato: per sostituzione di lavoratori in sciopero; in unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni, salvo che il contratto non riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; In unità produttive ove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza). (art. 30).</p>	<p>Viene meno il riferimento agli accordi sindacali che possono superare il divieto di utilizzo in unità produttive dove si è proceduto a licenziamenti collettivi o è in corso una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro con erogazione dell'ammortizzatore sociale.</p>
Forma del contratto di somministrazione	<p>Il contratto di somministrazione è in forma scritta e contiene gli estremi della autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; i casi e le ragioni di carattere</p>	<p>Il contratto di somministrazione è in forma scritta e contiene gli estremi della autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; la presenza di eventuali</p>	<p>Nella nuova disciplina, la forma del contratto è fortemente semplificata, cosa destinata ad incidere anche nella sostanza. In particolare, si evidenzia il mancato riferimento ai casi e alle ragioni del ricorso, cosa che ha</p>

	<p>tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; la presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza e le misure di prevenzione; data di inizio e durata prevista; mansioni ed inquadramento; luogo, orario di lavoro e trattamento economico e normativo; l'assunzione di obblighi da parte del somministratore e dell'utilizzatore in merito ai trattamenti economici e previdenziali nonché da parte dell'utilizzatore in caso di inadempimento del somministratore. Per l'indicazione degli elementi del contratto, le parti tengono conto dei contenuti dei contratti collettivi. Le informazioni contenute al primo comma, oltre alla data di inizio e la durata della missione, sono comunicate dal somministratore al lavoro per iscritto. In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati alle dipendenze dell'utilizzatore (art. 21).</p>	<p>rischi per la salute e la sicurezza e le misure di prevenzione; data di inizio e durata prevista; mansioni ed inquadramento; luogo, orario di lavoro e trattamento economico e normativo. L'utilizzatore assume l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali. Le informazioni contenute al primo comma, oltre alla data di inizio e la durata della missione, sono comunicate dal somministratore al lavoro per iscritto. (art. 31).</p>	<p>effetti pure sulle relazioni sindacali. Da valutare la cancellazione dei riferimenti in merito alle assunzioni di obblighi da parte del committente e dell'utilizzatore; se è vero che la responsabilità in solido è prevista all'articolo 33, comma 2, è pur vero che, in assenza di previsione, il timore è che a rimetterci sia alla fine il lavoratore. La previsione relativa all'assenza di forma scritta (e, quindi, alla considerazione che il lavoratore è a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore) è contenuta nel successivo articolo 36, comma 1.</p>
<p>Disciplina dei rapporti di lavoro</p>	<p>In caso di assunzione a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di legge. Nel contratto è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, sulla base del contratto collettivo o di quanto previsto dal decreto</p>	<p>In caso di assunzione a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di legge; nel contratto è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, sulla base del contratto collettivo o di quanto previsto dal decreto</p>	<p>Rispetto alla formulazione originaria, non si fa più riferimento alla normativa sul tempo parziale; andrebbe quindi specificata l'applicazione della normativa. Inoltre, manca il riferimento alle assunzioni obbligatorie; ciò significa che anche tali assunzioni possono</p>

	<p>ministeriale; la predetta misura è riproporzionata in caso di tempo parziale. In caso di assunzione in somministrazione a tempo determinato, si applicano le misure contenute nel relativo Capo del decreto legislativo 368/2001, se compatibili. Le assunzioni in tutti i casi possono essere anche a tempo parziale. La proroga del termine iniziale è possibile, previo consenso del lavoratore, per iscritto e per la durata prevista dal contratto. Non trovano applicazione le disposizioni contenute all'articolo 4 della legge 223/1991; si applicano invece le norme contenute all'articolo 3 della legge 604/1966. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore per l'applicazione degli istituti di legge, con la sola eccezione della normativa sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro. La disciplina sulle assunzioni obbligatorie non si applica alla somministrazione (art. 22).</p>	<p>ministeriale. In caso di assunzione in somministrazione a tempo determinato, si applicano le misure contenute nel relativo Capo del presente decreto, se compatibili. La proroga del termine iniziale è possibile, previo consenso del lavoratore, per iscritto e per la durata prevista dal contratto. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore per l'applicazione degli istituti di legge, con la sola eccezione della normativa sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro. Non trovano applicazione le disposizioni contenute all'articolo 4 della legge 223/1991; si applicano invece le norme contenute all'articolo 3 della legge 604/1966. (art. 32).</p>	<p>essere effettuate in regime di somministrazione.</p>
<p>Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà</p>	<p>Per la durata della missione presso l'utilizzatore e fermo restando le norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, i lavoratori in somministrazione hanno diritto a pari condizioni di base; restano salve le</p>	<p>Per la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori in somministrazione hanno diritto a pari condizioni di base. Vigè un obbligo in solido per l'utilizzatore sui trattamenti retributivi e sui versamenti</p>	<p>Nella nuova versione salta il riferimento alla normativa sulla sicurezza ai commi 1 e 4; soprattutto in quest'ultimo andrebbe recuperato. Salta anche il riferimento alla contrattazione collettiva al primo comma, mentre</p>

	<p>clausole dei contratti collettivi. Vigè un obbligo in solido per l'utilizzatore sui trattamenti retributivi e sui versamenti contributivi. I contratti collettivi definiscono le modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del trattamento economico. I lavoratori in somministrazione hanno anche diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali (esclusi quelli condizionati ad iscrizione ad associazioni o cooperative o connesse all'anzianità di servizio). Il somministratore informa sui rischi connessi alla sicurezza e alla salute in generale e provvede all'addestramento in merito alle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sono stati assunti. Tale obbligo può essere svolto dall'utilizzatore; l'impegno è per iscritto. L'utilizzatore informa sugli eventuali rischi specifici delle mansioni, rispondendo circa gli obblighi di protezione e per la violazione degli obblighi di sicurezza. L'utilizzatore deve dare comunicazione scritta al somministratore nel caso in cui il lavoratore è adibito a mansioni superiori o a mansioni non equivalenti. In carenza di comunicazione,</p>	<p>contributivi. I contratti collettivi definiscono le modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del trattamento economico. I lavoratori in somministrazione hanno anche diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali (esclusi quelli condizionati ad iscrizione ad associazioni o cooperative o connesse all'anzianità di servizio). Il somministratore informa sui rischi connessi alla sicurezza e alla salute in generale e provvede all'addestramento in merito alle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sono stati assunti. L'utilizzatore deve dare comunicazione scritta al somministratore nel caso in cui il lavoratore è adibito a mansioni superiori o a mansioni non equivalenti. In carenza di comunicazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per risarcimento danni (se mansione è inferiore). Il potere disciplinare (articolo 7, legge 300/1970) spetta al somministratore sulla base della comunicazione fornita dall'utilizzatore. L'utilizzatore risponde di eventuali danni causati a terzi. È nulla ogni clausola volta a limitare</p>	<p>sono eliminati due commi (il 7-bis e il 9-bis) che prevedono rispettivamente un diritto di informazione sui posti vacanti e la possibilità di contrattare un compenso ragionevole in caso di successiva assunzione da parte dell'utilizzatore, una sorta di premio di formazione. Si tratta di due aspetti che possono essere recuperati, modificando nel secondo caso il comma 8.</p>
--	---	--	---

	<p>l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per risarcimento danni (se mansione è inferiore). Il potere disciplinare (articolo 7, legge 300/1970) spetta al somministratore sulla base della comunicazione fornita dall'utilizzatore. I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore circa eventuali posti vacanti a tempo indeterminato.</p> <p>L'utilizzatore risponde di eventuali danni causati a terzi. È nulla ogni clausola volta a limitare anche indirettamente la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della missione, eccetto il caso di corresponsione di adeguata indennità. Resta salva la facoltà del somministratore e dell'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole nel caso in cui l'utilizzatore assuma successivamente il lavoratore (art. 23)</p>	<p>anche indirettamente la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della missione, eccetto il caso di corresponsione di adeguata indennità. (art. 33)</p>	
Diritti sindacali e garanzie collettive	<p>Fermo restando le disposizioni per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 300/1970. Il lavoratore ha diritto ad esercitare i diritti sindacali presso l'utilizzatore per tutta la durata della missione. Un diritto di riunione spetta ai lavoratori dipendenti da uno stesso</p>	<p>Ai lavoratori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 300/1970. Il lavoratore ha diritto ad esercitare i diritti sindacali presso l'utilizzatore per tutta la durata della missione. L'utilizzatore ha un obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie: prima della stipula del</p>	<p>Salta l'esclusione del lavoro in cooperativa al comma 1. Viene soppresso il comma relativo al diritto di riunione dei lavoratori dipendenti da un unico somministratore, ma in missione presso utilizzatori diversi.</p>

	<p>somministratore e che operano presso diversi utilizzatori. L'utilizzatore ha un obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie: prima della stipula del contratto (solo in casi motivati entro i cinque giorni successivi) circa il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione; ogni dodici mesi (eventualmente per il tramite della associazione datoriale cui aderisce) circa il numero, i motivi, la durata e la qualifica dei lavoratori interessati. (art. 24).</p>	<p>contratto (solo in casi motivati entro i cinque giorni successivi) circa il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione; ogni dodici mesi (eventualmente per il tramite della associazione datoriale cui aderisce) circa il numero, i motivi, la durata e la qualifica dei lavoratori interessati. (art. 34).</p>	
<p>Norme previdenziali</p>	<p>Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico del somministratore che è inquadrato nel settore terziario. I contributi sull'indennità di disponibilità sono versati per il loro effettivo ammontare. Il somministratore non è tenuto al versamento dell'aliquota contributiva prevista all'articolo 25, comma 4, della legge 845/1978 (0,30% delle retribuzione soggette all'obbligo contributivo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria). Gli obblighi di assicurazione Inail sono individuati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte; i premi e i contributi sono</p>	<p>Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico del somministratore che è inquadrato nel settore terziario. I contributi sull'indennità di disponibilità sono versati per il loro effettivo ammontare. Il somministratore non è tenuto al versamento dell'aliquota contributiva prevista all'articolo 25, comma 4, della legge 845/1978 (0,30% delle retribuzione soggette all'obbligo contributivo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria). Gli obblighi di assicurazione Inail sono individuati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte; i premi e i contributi sono</p>	<p>La disciplina non cambia.</p>

	<p>determinati in relazione al tasso medio (o medio ponderato) applicato all'impresa utilizzatrice. In agricoltura e nei lavori domestici si applicano le regole previste dai relativi settori. (art. 25).</p>	<p>determinati in relazione al tasso medio (o medio ponderato) applicato all'impresa utilizzatrice. In agricoltura e nei lavori domestici si applicano le regole previste dai relativi settori. (art. 35).</p>	
Somministrazione irregolare	<p>Se la somministrazione è al di fuori dei limiti numerici, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, anche al solo utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle sue dipendenze con effetto dall'inizio della somministrazione. Nell'ipotesi di cui sopra, tutti i pagamenti a titolo di retribuzione o di contribuzione effettuati dal somministratore liberano l'utilizzatore dagli obblighi per il periodo considerato. Il controllo giudiziale – con riferimento all'ammissibilità al ricorso alla somministrazione e ai limiti – è limitato all'accertamento dell'esistenza delle ragioni senza entrare nel merito delle valutazioni e delle scelte. (art. 27)</p>	<p>Senza forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo ed i lavoratori sono considerati alle dipendenze dell'utilizzatore. Se la somministrazione è al di fuori dei limiti numerici, il lavoratore può chiedere, anche al solo utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle sue dipendenze con effetto dall'inizio della somministrazione. Nell'ipotesi di cui sopra, tutti i pagamenti a titolo di retribuzione o di contribuzione effettuati dal somministratore liberano l'utilizzatore dagli obblighi per il periodo considerato. L'articolo 36 non si applica alla pubblica amministrazione. (art. 36)</p>	<p>In questo articolo si recupera la previsione, precedentemente contenuta al comma 4 dell'articolo 21, su cosa accade in caso di assenza di forma scritta. Nell'articolo 36 viene cassato il riferimento alla procedura prevista all'articolo 414 del codice di procedura civile. L'eliminazione del comma sulla insindacabilità da parte del giudice delle cause e delle ragioni addotte dall'utilizzatore deriva dal fatto che cause e ragioni non sono più considerati fra gli elementi del contratto di somministrazione (si veda articolo 31).</p>
Decadenza e tutele	<p>L'articolo 26 prevede una responsabilità civile, in base alla quale l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi di danni a essi arrecati dal lavoratore (art. 26)</p>	<p>Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato all'utilizzatore ai sensi dell'articolo 36, si applicano le disposizioni</p>	<p>Il decreto attuativo specifica il ricorso alla legge 604/1966 sull'impugnazione del licenziamento e, soprattutto, introduce una indennità onnicomprensiva a titolo</p>

		<p>previste dall'articolo 6 della legge 604/1966 (impugnazione del licenziamento a pena di decadenza entro 60 giorni); il termine decorre dalla data in cui ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore. Il giudice, accogliendo l'istanza, stabilisce altresì il risarcimento del danno con una indennità onnicomprensiva fra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenendo conto del numero dei dipendenti, delle dimensioni aziendali, dell'anzianità di servizio, del comportamento e delle condizioni delle parti. L'indennità ristora il lavoratore da ogni pregiudizio. (art. 37)</p>	<p>di risarcimento del danno.</p>
<i>Sanzioni</i>	<p>La sanzione amministrativa prevista in caso di violazione degli obblighi, dei divieti e delle disposizioni contenute agli articoli 20, 21 e 23, varia da 250 a 1.250 euro. (articolo 18, comma 3 e 3-bis) Per somministrazione fraudolenta, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con una ammenda pari a 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (art. 28).</p>	<p>Le violazioni degli obblighi, dei divieti e delle disposizioni di cui agli articoli 29 (percentuale impiego), 30 (divieto di utilizzo), 31, comma 1 (forma scritta e contenuti) e, per il solo somministratore, comma 3 (comunicazioni in forma scritta al lavoratore), nonché per il solo utilizzatore degli articoli 33, comma 3, secondo periodo (fruizione dei servizi sociali e assistenziali), e 34, comma 3 (comunicazioni alle Rsa/Rsu) sono punite con una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250</p>	<p>Resta ferma la disciplina prevista ai commi 1 e 2 dell'articolo 18 del dlgs 276/2003 sull'esercizio abusivo delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e supporto, anche senza scopo di lucro. L'articolo 28 del dlgs 276/2003 è abrogato, per cui non è più prevista una sanzione specifica per somministrazione fraudolenta.</p>



		euro. (art. 38)	
--	--	--------------------	--

Scheda su apprendistato

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 – trasmesso alle Camere il 9 aprile - gli articoli da 39 a 45 riguardano l'apprendistato.

Voce	Dlgs 167/2011	Dlgs attuativo	Osservazioni
Definizione	<p>Contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, in tre tipologie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. qualifica e diploma professionale; 2. professionalizzante; 3. alta formazione e ricerca (art. 1). 	<p>Cambia l'apprendistato di primo livello che diventa utile per l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e per la specializzazione professionale; le altre due tipologie rimangono uguali. È aggiunto un comma in base al quale l'apprendistato di primo e di terzo livello integrano, in un sistema duale, formazione e lavoro con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e di qualificazione professionale, inseriti nel relativo Repertorio nazionale (dlgs 13/2013) (art. 39).</p>	<p>Si amplia il campo di applicazione del contratto di apprendistato di primo livello che diventa utile anche per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore, in coerenza con il principio dell'alternanza scuola-lavoro. Il concetto di sistema duale di formazione e lavoro è rafforzato con la previsione contenuta al comma 2 dell'articolo 39.</p>
Disciplina generale	<p>La disciplina è rimessa agli accordi collettivi nel rispetto dei seguenti principi: forma scritta; piano formativo in forma sintetica; durata minima di sei mesi (salvo cicli stagionali); no retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli sotto o retribuzione stabilita in misura percentuale e graduale ad anzianità; tutore aziendale; finanziamento percorsi formativi con fondi bilaterali e con regioni; riconoscimento qualifica professionale e competenze acquisite; registrazione sul</p>	<p>Criteri generali: il contratto è in forma scritta; contiene in forma sintetica il piano formativo individuale (definito sulla base di moduli e formulari stabiliti in contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali o, nel caso dell'alta formazione, dall'istituzione formativa di provenienza dello studente e l'impresa); ha durata minima non</p>	<p>L'articolo 40 del decreto attuativo delle delega lavoro ricalca per molti versi l'articolo 2 del dlgs 167/2011, pur con una significativa innovazione. Se, infatti, il dlgs rimetteva alle parti la definizione del contratto di apprendistato, il decreto attuativo distingue fra criteri generali – dettati dalla legge – e</p>

	<p>libretto formativo; prolungamento periodo in caso di malattia, infortunio o altra causa; forme e modalità per conferma in servizio; recesso dal contratto per giustificato motivo; possibile recesso con preavviso. Previdenza ed assistenza: assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; contro le malattie; contro l'invalidità e la vecchiaia, sulla maternità; sugli assegni familiari e sull'assicurazione sociale per l'impiego.</p> <p>Il rapporto da rispettare nelle assunzioni dirette ed indirette è di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. I datori di lavoro che occupano meno di dieci unità non possono superare il 100%. Non è possibile assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro senza lavoratori qualificati o specializzati (o che ne abbia in numero inferiore a tre) può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Queste disposizioni non si applicano alle imprese artigiane.</p> <p>Salvo la previsione dei contratti collettivi nazionali di individuare limiti diversi, per i soli datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma in servizio, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti, esclusi i recessi effettuati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento</p>	<p>inferiore a sei mesi (eccetto cicli stagionali); possibilità di recesso con preavviso; licenziamento per giustificato motivo. Oltre ciò, gli accordi collettivi disciplinano nel rispetto dei seguenti principi: divieto di retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli inferiori; in alternativa, retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio; presenza di un tutore; finanziamento formazione con i fondi paritetici interprofessionali e con accordi con le regioni; riconoscimento della qualificazione professionale; formazione e qualificazione nel libretto formativo; prolungamento del periodo di apprendistato (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore a trenta giorni); conferma in servizio. La disciplina su previdenza ed assistenza, rapporti percentuali su assunzioni e conferma in servizio rimane la stessa (art. 40).</p>	<p>aspetti regolabili con accordi collettivi. Le materie sono le stesse rispetto al passato, ma si limita la possibilità di intervento della contrattazione collettiva.</p>
--	---	---	---

	per giusta causa. È comunque sempre ammessa l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante, pur senza rispetto della percentuale di confermati in servizio. Gli apprendisti assunti in violazione della presente norma sono sempre considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato (art. 2).		
Licenziamento	Le parti non possono recedere dal contratto se non per giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente (art. 2, comma 1, lettera l).	Durante il periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo. Nell'apprendistato di primo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (art. 40, comma 3).	Il recesso per giusta causa o giustificato motivo rimane.
Recesso	Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Senza recesso, il rapporto procede come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 2, comma 1, lettera m)	Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Senza recesso, il rapporto procede come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 40, comma 4)	La disciplina rimane la stessa.
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale	L'apprendistato di primo livello riguarda la qualifica e il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. Lo strumento è riservato ai	L'apprendistato di primo livello riguarda la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria	Non si fa più riferimento all'assolvimento dell'obbligo di istruzione, mentre lo strumento si estende

	<p>giovani con almeno 15 anni e fino al compimento del 25° anno. La durata è di tre o quattro anni a seconda della componente formativa. La regolamentazione è rimessa alle regioni e alle province autonome sulla base di una serie di principi: definizione qualifica o diploma; monte ore di formazione; rinvio alla contrattazione per la formazione aziendale. Dopo la qualifica o il diploma professionale è ammessa la possibilità di trasformazione in apprendistato professionalizzante. La retribuzione della parte formativa nella misura del 35% del relativo monte ore. Nelle regioni che hanno definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi possono definire modalità di utilizzo nelle attività stagionali (art. 3).</p>	<p>superiore e la specializzazione professionale ed è strutturato in maniera tale da coniugare formazione sul lavoro con l'istruzione. Non cambia su fascia di età e durata. La regolazione è rimessa alle regioni e alle province autonome; non sono previsti criteri direttivi. Il Ministero interviene in assenza di regolazioni regionali. È ammessa la possibilità di proroga per il conseguimento di ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche. Possono essere sottoscritti contratti di apprendistato per gli studenti del quarto e del quinto anno degli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento del diploma e l'acquisizione di ulteriori competenze, sulla base di un protocollo con l'istituzione formativa; la formazione esterna all'azienda non può superare il 60% (secondo anno) o il 50% (terzo e quarto anno). La retribuzione è fissata nella misura del 10%. Confermata la disciplina sull'alternanza scuola-</p>	<p>anche al diploma di istruzione secondaria superiore e alla specializzazione professionale. Vengono meno i criteri direttivi indicati per la regolamentazione regionale che pure resta. Si rafforza il momento dell'alternanza scuola-lavoro: la previsione, finora sperimentale, del contratto di apprendistato per gli studenti del quarto e quinto anno diventa strutturale. Diminuisce la retribuzione della parte formativa. Si rafforza la possibilità di intervento in caso di inerzia da parte delle regioni.</p>
--	--	---	---

		<p>lavoro nelle attività stagionali.</p> <p>Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante; la durata massima non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva (art. 41).</p>	
Apprendistato professionalizzante	<p>Adozione del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, in tutte le attività pubbliche e private per giovani di età compresa fra 18 (17 anni in caso di persona in possesso di qualifica professionale) e 29 anni. La disciplina, compresa la durata (tre anni o cinque nell'artigianato), è rimessa agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi. La formazione aziendale è integrata da quella pubblica su competenze di base e trasversali (massimo 120 ore per la durata nel triennio). Entro 45 giorni la regione comunica la modalità di svolgimento. È possibile, anche nell'ambito della bilateralità, la definizione delle modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano, attraverso degli accordi con le regioni. Specifiche modalità possono essere definite per le attività stagionali con contratti collettivi (art. 4).</p>	<p>Rimane la fascia di età e la possibilità di ricorrere al contratto di apprendistato professionalizzante in tutte le attività pubbliche e private, come anche il riferimento ai contratti collettivi per la definizione dei profili e delle qualificazioni professionali e la durata massima (tre o cinque anni). Conferma pure per le ore di formazione pubblica (120), per la disciplina di fruizione delle stesse (comunicazione entro 45 giorni), per gli accordi nell'ambito della bilateralità e per i lavoratori stagionali (art. 42).</p>	<p>Viene eliminato il riferimento al contratto di mestiere. Per il resto l'articolo rimane lo stesso.</p>
Apprendistato di alta formazione e di ricerca	<p>Contratto utilizzabile in tutti i settori pubblici e privati per attività di ricerca, per conseguimento di un diploma</p>	<p>Contratto utilizzabile in tutti i settori di attività pubblici e privati per all'attività</p>	<p>Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca non è più utilizzabile</p>

	<p>di secondaria superiore, di un titolo universitario ed alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali. Riservato a giovani fra 18 (17 anni se in possesso di qualifica professionale) e 29 anni. La regolamentazione della parte formativa è rimessa alle regioni, in accordo con le parti sociali, le università, gli istituti tecnici e professionali. In assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulati dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative (art. 5).</p>	<p>di ricerca, al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, e per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Riservato a giovani di età compresa fra 18 e 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria o di diploma professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore. Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa sulla base di uno schema predefinito dal Ministero del lavoro. La formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale; per tale formazione, il datore di lavoro è esonerato da obblighi retributivi, mentre per quella interna è riconosciuta una retribuzione del 10%. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome, per i soli profili che attengono la formazione; in assenza di ciò, l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni (art. 43).</p>	<p>per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria; non è quindi più ammesso l'utilizzo anche in caso di persona 17enne o più in possesso della sola qualifica professionale. Il legislatore prova a superare il ridotto utilizzo dello strumento da parte delle aziende attraverso la previsione della sottoscrizione di un protocollo fra datore di lavoro ed istituzione formativa; è evidente che sarà necessario monitorare con attenzione questo passaggio, per evitare una eccessiva burocratizzazione dello strumento con conseguente utilizzo ridotto. Molto dipende dal decreto ministeriale da emanare. Rimane la regolazione da parte delle regioni con riferimento ai profili formativi.</p>
--	--	--	---

<p>Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze</p>	<p>Gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione sono definiti con decreto ministeriale. Per l'apprendistato professionalizzante e di ricerca, gli standard professionali sono quelli definiti dalla contrattazione collettiva. La registrazione sul libretto formativo è di competenza del datore di lavoro. Presso il ministero del lavoro è istituito il Repertorio delle professioni sulla base dei contenuti degli accordi collettivi e in coerenza con l'intesa Stato-Regioni del 17 febbraio 2010; è prevista la costituzione di un organismo tecnico, con la presenza del Miur, delle parti sociali e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni. È possibile la certificazione e la registrazione delle competenze acquisite (art. 6).</p>	<p>Gli standard formativi, compreso il numero di ore di formazione da effettuare in azienda nel caso dell'apprendistato di primo livello, sono stabiliti con decreto ministeriale; tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione è di competenza dell'istituzione formativa nell'apprendistato di primo livello, del datore di lavoro nell'apprendistato di secondo livello e dell'istituzione formativa o dell'ente di ricerca per l'apprendistato di terzo livello. Si fa riferimento al dlgs 13/2013. Confermato il Repertorio delle professioni. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza ai sensi del dlgs 13/2013 (art. 44).</p>	<p>L'articolo 44 insiste sui livelli essenziali delle prestazioni a denotare una uniformità di trattamento a livello nazionale. Viene specificato a chi compete la registrazione delle qualificazioni acquisite.</p>
<p>Disposizioni finali</p>	<p>In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione, tale da non permettere il raggiungimento degli obiettivi, il datore di</p>	<p>Sono confermate le sanzioni, anche per quanto attiene all'ammontare e alle mancanze (forma</p>	<p>La novità principale è l'estensione del contratto di apprendistato senza limiti di età a tutti i</p>

	<p>lavoro, se responsabile, è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Il personale ispettivo del Ministero adotta un provvedimento di disposizione, assegnando al datore di lavoro un tempo congruo per adempiere. Il datore di lavoro in caso di violazione delle disposizioni sulla forma scritta, sulla predisposizione del piano formativo individuale, del divieto di lavoro a cottimo, sull'inquadramento e sulla presenza di tutore aziendale è sanzionato amministrativamente con un'ammenda da 100 a 600 euro, aumentata, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro. Alle contestazioni provvedono gli organi di vigilanza. Fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici. È possibile assumere, senza limiti di età, i lavoratori in mobilità. Trovano applicazione le disposizioni sui licenziamenti individuali (legge 604/1966), il regime contributivo agevolato (art. 25, comma 9, legge 223/1991) e l'incentivo riconosciuto (art. 8, comma 4, legge 223/1991). Si specifica cosa si intende per enti bilaterali. Si richiama le norme abrogate. In mancanza di regolazione regionale o contrattuale, per sei mesi, trovano applicazione le regolazioni vigenti; in assenza di offerta formativa, trovano applicazione le regolazioni</p>	<p>scritta, cottimo, inquadramento, tutore), per il datore di lavoro, se responsabile di inadempimento nell'erogazione della formazione. La possibilità di assunzione è prevista, oltre che per i lavoratori in mobilità, anche per i lavoratori che percepiscono un trattamento di disoccupazione. Spariscono alcuni commi (enti bilaterali ed abrogazioni) nonché alcuni riferimenti temporali. Conferma invece per tutte le altre voci: regolazioni vigenti; applicazione nel pubblico impiego; benefici contributivi; sede legale; competenze regioni a statuto speciale e province autonome. Si richiama infine la delega contenuta nella legge 183/2014 per quanto attiene a futuri incentivi per i datori di lavoro con contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione (primo livello) o di alta formazione e ricerca (secondo livello) (art. 45).</p>	<p>lavoratori che percepiscono un trattamento di disoccupazione e non solo ai lavoratori in mobilità. È evidente che tale previsione ha un costo significativo, del quale non si individua al momento la copertura.</p>
--	---	--	---

	<p>contrattuali vigenti. L'applicazione nel settore pubblico è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, entro dodici mesi. I benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di apprendistato; sono esclusi i lavoratori in mobilità o in indennità di disoccupazione. In caso di imprese con più sedi sul territorio nazionale, il datore di lavoro può fare riferimento all'offerta formativa ove ha sede legale; è possibile anche l'accentramento delle comunicazioni. Restano ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome (Art. 7).</p>		
--	---	--	--

Scheda su altre forme contrattuali

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 – trasmesso alle Camere il 9 aprile - sono previsti degli interventi su alcune tipologie contrattuali. In particolare si tratta delle collaborazioni (articoli 47-49), dell'associazione in partecipazione (articolo 50) e il lavoro ripartito (articolo 46, comma 1, lettera h). Il nuovo testo, una volta approvato, andrà a sostituire la disciplina prevista dall'articolo 2103.

Voce	Precedente disciplina	Dlgs attuativo	Osservazioni
Lavoro ripartito	Si tratta di uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione. Il contratto è stipulato in forma scritta. La regolamentazione è demandata alla contrattazione collettiva o la normativa generale del lavoro subordinato. Per la disciplina previdenziale si fa riferimento anche al part time. (art. 41-45, dlgs 276/2003)	Gli articoli relativi al lavoro ripartito sono soppressi.	In origine, nelle intenzioni del legislatore, il lavoro ripartito (o job sharing) avrebbe dovuto favorire una staffetta generazionale all'interno della famiglia.
Collaborazioni	I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore; il progetto non può essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi. Sono escluse le prestazioni occasionali della durata inferiore a trenta giorni (tetto non superiore a 240 ore e compenso non superiore a 5mila euro, nei servizi di cura). Sono escluse dal campo di applicazione alcune tipologie di prestazioni (professioni intellettuali, attività per	A decorrere dal 1° gennaio 2016, la disciplina del lavoro subordinato si applica alle collaborazioni caratterizzate da prestazioni esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo. Sono fatti salve: le collaborazioni disciplinate dai contratti collettivi per particolari esigenze produttive ed organizzative; le collaborazioni per professioni intellettuali iscritte ad albi; le attività dei componenti degli organi di amministrazione e controllo società e dei partecipanti a collegi e commissioni; le prestazioni rese in favore di associazioni sportive	Più che di cancellazione dei contratti di collaborazione, si deve parlare di loro circoscrizione, in quanto sarà sempre possibile sottoscriverli in determinati settori, sulla base della contrattazione collettiva, o per specifiche funzioni. Da capire se il travaso sarà verso il contratto a tutele crescenti o, piuttosto, verso la partita Iva. Molto dipende dagli incentivi messi in campo dal governo. Lascia perplessi la procedura di stabilizzazione prevista all'articolo 48; si tratta a tutti gli effetti di una sanatoria, peraltro non equa, in quanto il vantaggio per il datore di lavoro (che potrà godere

	<p>società sportive, componenti di organi di amministrazione e controllo) (art. 61, dlgs 276/2003). Il contratto è in forma scritta (art. 62, dlgs 276/2003), il compenso è proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, comunque, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività definiti dai contratti collettivi (art. 63, dlgs 276/2003). Il collaboratore ha un obbligo di riservatezza (art. 64, dlgs 276/2003), ha diritto ad essere riconosciuto autore di invenzioni (art. 65, dlgs 276/2003); ha anche altri diritti in materia di gravidanza, maternità, infortunio, sicurezza ed igiene sul lavoro (art. 66, dlgs 276/2003). Le norme regolano l'estinzione e il termine di preavviso (art. 67, dlgs 276/2003) nonché e rinunzie e le transazioni (art. 68, dlgs 276/2003). Da ultimo la legge individua i confini fra collaborazione coordinata e continuativa e lavoro subordinato; gli elementi da considerare sono: la presenza o l'assenza di uno specifico progetto; le modalità di svolgimento dell'attività (etero direzione o autonomia) (art. 69, dlgs 276/2003). La prestazione di titolare di partita Iva, salvo alcune condizioni indicate (competenze di grado elevato; reddito annuo non inferiore a 1,25 volte il</p>	<p>compresi enti di promozione riconosciuti dal Coni. In attesa del riordino della disciplina del lavoro pubblico, nella pubblica amministrazione dal 1° gennaio 2017 è fatto divieto utilizzare personale con contratto di collaborazione. A decorrere dal 1° gennaio 2016, è possibile stabilizzare i collaboratori coordinati anche a progetto con contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. I lavoratori devono sottoscrivere atti di conciliazione in una delle sedi previste o avanti alle commissioni di certificazione, mentre i datori di lavoro si impegnano a non recedere dal rapporto di lavoro per un anno. Rispettando ciò, vi è l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali, fatti salvi gli illeciti precedentemente accertati con accesso ispettivo. Gli articoli da 61 a 61 bis del dlgs 276/2003 rimangono in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti in atto. (artt. 47-49)</p>	<p>degli incentivi previsti dalla legge di stabilità) appare maggiore rispetto a quello del lavoratore, già occupato in maniera difforme con un contratto di collaborazione. Inoltre, rispetto alla previsione originaria in cui era previsto un periodo ben individuato (data di entrata in vigore-31 dicembre 2015), ora si apre ad una sanatoria senza scadenza.</p>
--	--	--	---

	<p>minimo imponibile) si considera di collaborazione coordinata e continuativa se ricorrono almeno due elementi su tre: durata complessiva superiore a otto mesi per due anni consecutivi; il corrispettivo costituisca almeno l'80% dei corrispettivi percepiti nei due anni; la disponibilità di una postazione fissa presso il committente. (art. 69-bis, dlgs 276/2003)</p>		
<p>Associazione in partecipazione</p>	<p>L'associazione in partecipazione è regolata dal titolo VII del libro quinto del Codice civile agli articoli 2549-2554, così come modificati dalla legge 92/2012. L'associazione in partecipazione può essere con solo apporto di lavoro, con solo apporto di capitale o con apporto di entrambi. In caso di apporto di lavoro, sono previsti dei vincoli (non più di tre persone nella medesima attività, salvo che non ci sia un rapporto coniugale, di parentela o di affinità). Il contratto di associazione in partecipazione comporta partecipazione agli utili e alle perdite. (art. 2549-2554 Codice civile).</p>	<p>L'associazione in partecipazione è con solo apporto di capitale; conseguentemente sono abrogati i commi 2 e 3 della legge 2549 che regolano la partecipazione con apporto di lavoro. Viene abrogato quanto disposto dall'articolo 1, comma 30, della legge 92/2012. Tutti i contratti in essere che prevedono anche una prestazione di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.</p>	<p>La partecipazione è un principio che andrebbe valorizzato, così come previsto dall'articolo 46 della Costituzione. L'associazione in partecipazione ha conosciuto un utilizzo difforme (si ricorda il caso di centinaia di commesse inquadrate come associate in partecipazione, mentre erano lavoratrici subordinate), però rimane valido il principio per il quale le persone si mettono insieme per fare un certo tipo di attività, condividendo rischi ed utili. Chiaramente è possibile utilizzare lo strumento della società, ma il segnale che il legislatore manda ancora una volta è quello di una ridotta o nulla attenzione al tema della partecipazione.</p>

Scheda su lavoro occasionale

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 – trasmesso alle Camere il 9 aprile - gli articoli da 51 a 54 riguardano il lavoro occasionale; il nuovo testo, una volta approvato, andrà a sostituire la disciplina prevista dal dlgs 276/2003.

Voce	Dlgs 276/2003	Dlgs attuativo	Osservazioni
Definizione e campo di applicazione	<p>Il limite per prestazioni di lavoro accessorio è fissato in 5mila euro per anno solare. Le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2mila euro, sempre rivalutati annualmente. I percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito possono prestare lavoro accessorio, anche per gli enti locali, nel limite complessivo di 3mila euro di corrispettivo per anno solare. L'Inps provvede direttamente a sottrarre dalla contribuzione figurativa gli accrediti contributivi derivanti dalla prestazione lavorativa accessoria. In agricoltura, il lavoro accessorio è ammesso:</p> <p>a) per attività con carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni compatibilmente il corso di studi frequentato (nelle vacanze nelle scuole superiori; tutto l'anno per l'università);</p> <p>b) per attività agricole per produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7mila euro annui; tali attività non possono essere svolte da soggetti precedentemente iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Il ricorso al lavoro</p>	<p>Il limite per prestazioni di lavoro accessorio è fissato, con riferimento alla totalità dei committenti, a 7mila euro nel corso di un anno civile, rivalutati annualmente in rapporto all'indice Istat per le famiglie di operai ed impiegati. Le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2mila euro, sempre rivalutati annualmente. I percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito possono prestare lavoro accessorio, anche per gli enti locali, nel limite complessivo di 3mila euro di corrispettivo per anno civile. L'Inps provvede direttamente a sottrarre dalla contribuzione figurativa gli accrediti contributivi derivanti dalla prestazione lavorativa accessoria. In agricoltura, il lavoro accessorio è ammesso:</p> <p>a) per attività con carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni compatibilmente il corso di studi frequentato (nelle vacanze nelle scuole superiori; tutto l'anno per l'università);</p> <p>b) per attività agricole per produttori agricoli con volume d'affari non</p>	<p>Si innalza il limite di compenso a favore del singolo lavoratore (7mila euro invece di 5mila euro), mentre non cambia il limite per il singolo committente (2mila). Si tratta di una soluzione nel complesso congrua.</p>

	<p>accessorio da parte di un committente pubblico è ammesso nel rispetto dei vincoli in materia di contenimento delle spese di personale o del patto di stabilità interno. I compensi percepiti dal lavoratore sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. (art. 70)</p>	<p>superiore a 7mila euro annui; tali attività non possono essere svolte da soggetti precedentemente iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Il ricorso al lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è ammesso nel rispetto dei vincoli in materia di contenimento delle spese di personale o del patto di stabilità interno. I compensi percepiti dal lavoratore sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Il lavoro accessorio non può essere utilizzato nell'ambito degli appalti di opere e servizi, salvo previsioni diverse individuate con decreto ministeriale da adottarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 36 del dlgs 165/2001 sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione. (art. 51)</p>	
<p>Disciplina del lavoro accessorio</p>	<p>La disciplina è unica per tutti i committenti beneficiari, i quali acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni orari numerati progressivamente e dati, il cui valore nominale è fissato con decreto ministeriali, dopo confronto con le parti sociali e tenuto conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività</p>	<p>I committenti imprenditori o professionisti acquistano, esclusivamente attraverso modalità telematiche, carnet di buoni orari numerati progressivamente e datati. Il valore nominale è fissato con decreto ministeriale, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e dopo confronto con le parti sociali. I committenti non</p>	<p>La nuova disciplina distingue fra committenti imprenditori e professionisti ed altri committenti (spesso famiglie); nel complesso si tratta di una distinzione condivisibile. Da valutare la congruità della fissazione a 10 euro del singolo buono orario. L'altra novità è</p>

	<p>lavorative affini. Il concessionario, individuato con decreto, provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrando dati anagrafici e codice fiscale e provvedendo al versamento dei contributi (13% Inps e 7% Inail). Particolari condizioni sono riconosciute per specifiche categorie di soggetti (disabilità, stato di detenzione, tossicodipendenza, fruizione di ammortizzatori sociali), in quanto coperti da contribuzione figurativa. (art. 72).</p>	<p>imprenditori possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate. In attesa del decreto ministeriale, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro, escluso il settore agricolo in cui il valore è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni a carattere subordinato come individuato nel Ccnl. Sempre con modalità telematiche, i committenti imprenditori o professionisti sono tenuti ad una preventiva comunicazione telematica (sms o posta elettronica) alla Direzione territoriale del lavoro con indicazione dei dati anagrafici e del codice fiscale del lavoratore, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a trenta giorni. Il lavoratore percepisce il proprio compenso dal concessionario successivamente all'accredito dei buoni; il compenso è esente da imposizione fiscale e non incide sul suo stato di disoccupato o inoccupato. Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, effettuando il versamento dei contributi previdenziali alla gestione separata in misura pari al 13% del valore nominale del buono e in misura del 7% ai fini Inail e trattenendo l'importo</p>	<p>rappresentata dalla comunicazione preventiva, sempre per i committenti imprenditori e professionisti.</p>
--	--	--	--

		<p>autorizzato a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa ai contributi previdenziali può essere rideterminata. Il comma 7 tiene conto delle particolari e oggettive condizioni di persone con disabilità, detenzione, tossicodipendenza o fruizione di ammortizzatori sociali; essendo soggetti per i quali è prevista una contribuzione figurativa, il Ministero del lavoro può stabilire, con decreto, specifiche condizioni, modalità ed importi dei buoni. Sempre il Ministero del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio, regolamentando i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali. (art. 54)</p>	
<p>Coordinamento informativo a fini previdenziali, abrogazioni e regime transitorio</p>	<p>Inps ed Inail stipulano una apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per verificare l'andamento del ricorso al lavoro accessorio. (art. 73)</p>	<p>Inps ed Inail stipulano una apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per verificare l'andamento del ricorso al lavoro accessorio. (art. 53)</p>	<p>L'articolo non subisce variazioni.</p>
<p>Periodo transitorio</p>	<p>Decorsi 18 mesi, il Ministero del lavoro relazione sull'andamento dello strumento. (art. 73)</p>	<p>Dalla entrata in vigore del presente decreto sono abrogati gli articoli da 70 a 73 del dlgs 276/2003; fino al 31 dicembre 2015 sono utilizzabili i buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto. (art. 54)</p>	

Scheda su mansioni

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 – trasmesso alle Camere il 9 aprile - l'articolo 55 riguarda la disciplina delle mansioni; il nuovo testo, una volta approvato, andrà a sostituire la disciplina prevista dall'articolo 2103.

Voce	Art. 2103	Dlgs attuativo	Osservazioni
Titolo	Mansioni del lavoratore	Mansioni del lavoratore	Il testo approvato il 20 febbraio era incentrato sui mutamenti delle mansioni, con un cambio di prospettiva significativo.
Ambito	Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. (comma 1, primo periodo)	Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. (comma 1, periodo primo)	Salta il riferimento all'impossibilità di diminuzione della retribuzione; l'inciso va quindi recuperato per evitare penalizzazioni per il lavoratore.
Mansioni superiori	Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. (comma 1, secondo periodo)	In caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta (comma 1, periodo settimo)	La disciplina non cambia.
Mansioni inferiori disciplina generale	In deroga alla disciplina di legge, l'assegnazione a mansioni inferiori è possibile per mansioni marginali e accessorie, per le lavoratrici madri durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto, in caso di procedura di licenziamento per riduzione del personale (previo accordo col lavoratore e senza diritto alla conservazione della retribuzione), per sopravvenuta inabilità o infortunio. Inoltre, l'articolo 8 del dl	In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. (comma 1, periodo secondo) Il mutamento è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento degli obblighi formativi; in caso di mancato assolvimento non si determina la nullità dell'assegnazione. (comma 1, periodo terzo) I contratti collettivi, anche	Oltre alle casistiche già previste per effetto di altre norme di legge o di successive interpretazioni, la nuova disciplina allarga le ipotesi di intervento sia sotto il profilo individuale che per la generalità dei dipendenti.

	138/2011 prevede che la possibilità che attraverso degli accordi collettivi territoriali o aziendali (accordi di prossimità) si possa derogare anche all'articolo 2013 in presenza di determinate condizioni (emersione, incrementi di competitività e di salario, gestione crisi, investimenti e nuove attività).	aziendali, possono prevedere ulteriori assegnazioni di mansioni di inquadramento inferiore. (comma 1, periodo quarto) Nei casi previsti ai periodi 2 (assetti organizzativi) e 4 (contratti aziendali), il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo, escluse le voci particolari collegati alla precedente prestazione lavorativa. (comma 1, periodo quinto)	
Mansioni inferiori - accordi individuali	Si fa riferimento alle ipotesi di cui sopra.	Accordi individuali di modifica delle mansioni possono essere sottoscritti nelle sedi previste dall'articolo 2113, ultimo comma, del codice civile (sono richiamati gli articoli 185 - tentativo di conciliazione, 410 - tentativo obbligatorio di conciliazione -, 411 - processo verbale di conciliazione -, 412 ter e quater - altre modalità di conciliazione e arbitrato) o avanti alle commissioni di certificazione (art. 76, dlgs 276/2003). Ciò nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.	Si rafforza l'ipotesi di demansionamento per effetto di accordi individuali.
Assegnazione	L'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva, se la medesima non ha avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e, comunque, non superiore a	L'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, se la medesima non ha avuto luogo per ragioni sostitutive di lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, e, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.	Si raddoppia il tempo

	tre mesi. (comma 1, secondo periodo)	(comma 1, periodo settimo)	
Trasferimento	Il prestatore di lavoro non può essere ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. (terzo periodo)	Il lavoratore non può essere trasferito ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. (comma 1, periodo ottavo)	La disposizione rimane la stessa.
Nullità	Ogni patto contrario è nullo (secondo comma)	Salvo che ricorrano le condizioni relative agli assetti organizzativi o in caso di contratto aziendale e fermo restando i casi di accordi sindacali nelle sedi indicate, ogni patto contrario è nullo.	Nella versione del decreto attuativo si esplicitano i paletti, ricorrenti i quali un patto diverso non è considerato nullo.
Quadri		L'articolo 6 della legge 190/1985 è abrogato.	Viene abrogata la norma che disciplina il passaggio a mansioni superiori in caso di assegnazione del personale inquadrato nella categoria dei quadri.