



# IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

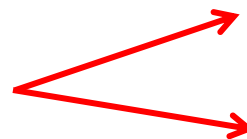
*Dalla legge delega n. 183/2014 “(...) allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione(...)” al d.lgs. n. 23/2015*

# La direzione del JOBS ACT

**Fare del contratto a tempo indeterminato la forma “comune” del rapporto di lavoro attraverso:**

## SISTEMA INCENTIVI

Fase di ingresso: riduzione dei costi



Esoneri contributivi INPS

Riduzione imponibile IRAP

Svolgimento del rapporto: flessibilità mansioni ed orari

Fase di uscita: costo certo in materia di licenziamento

## RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Eliminazione/forte limitazione di tutte le forme di flessibilità improprie

(associazione in partecipazione, false partite iva, contratti a progetto)

# Contratto a tutele crescenti in pillole



## Principali novità:

- Esclusione definitiva della reintegra per licenziamenti per GMO
- Sistema indennitario di tipo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e senza discrezionalità del giudice
- Limitazione reintegra (da regola ad eccezione) nel caso di licenziamenti nulli o discriminatori e per specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare
- Offerta di conciliazione
- Stop al rito Fornero

# Campo di applicazione (art. 1)



**7 Marzo 2015**

- operai
- impiegati
- quadri

Neo assunti a t.i.

Conversione di  
contratti a t.d. in  
contratti a t.i.

Conversione  
apprendistato

**ESCLUSI I DIRIGENTI**

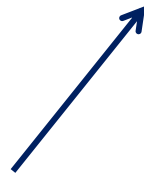
Computo nelle procedure di mobilità ex l. n. 161/2014

## Piccole Imprese dal 7 Marzo 2015

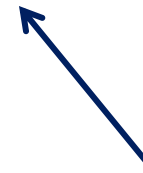
In caso di nuove assunzioni con superamento  
soglie ex art.18 commi 8 e 9 L. n. 300/70



Tutele crescenti anche ai vecchi assunti



Eccesso di delega ?



Incentivo alle nuove  
assunzioni ?

# Licenziamento discriminatorio, nullo e orale (art. 2)



Licenziamento discriminatorio (art. 15 L. n. 300/70)

Motivi di natura:

- politica
- razziale
- lingua
- sesso
- orientamento sessuale
- handicap
- età
- religione
- convinzioni personali

Altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge

Licenziamento inefficace perché intimato in forma orale

**“INDIPENDENTEMENTE DAL MOTIVO FORMALMENTE ADDOTTO”**

# Licenziamento discriminatorio, nullo e orale (art. 2)

## Formulazione motivi di nullità del licenziamento

### Attuale art.18

6 casi di nullità:

- Discriminatorio
- Orale
- a causa di matrimonio
- violazione disposizioni maternità/paternità
- determinato da motivo illecito
- nullo per previsione legale

### Art. 2 d.lgs. 23/2015

«Altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge»

# Licenziamento discriminatorio, nullo e orale (art. 2 c. 2) – regime sanzionatorio



## Reintegra del lavoratore

Risarcimento:

- indennità (non inferiore 5 mensilità) commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo TFR
- corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegra
- versamento contributi assistenziali e previdenziali per il medesimo periodo
- ALIUNDE PERCEPTUM: altre attività lavorative

## Alternativa alla reintegra

indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo TFR (non assoggettata a contribuzione) +

**Risarcimento**



Su richiesta del lavoratore entro 30 gg dalla comunicazione deposito pronuncia o invito ripresa datore di lavoro (se anteriore)



# Licenziamento discriminatorio, nullo e orale (art. 2 c.4) – regime sanzionatorio

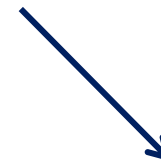


**APPLICABILE** anche ai casi di illegittimità di licenziamento per idoneità psichica o fisica del lavoratore

**NON APPLICABILE** al superamento del periodo di  
comporto



Neo assunti:  
tutele crescenti ex art. 3 c.1  
d.lgs. n. 23/2015



Vecchi assunti:  
reintegra attenuata

## Vecchio regime



Indennità da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

Reintegra attenuata (fino a 12 mensilità) in caso di manifesta insussistenza del fatto

# Licenziamento per GMO (art.3) – regime sanzionatorio



# Licenziamento per GMS e Giusta causa – regime sanzionatorio



## Vecchio regime



Indennità da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

Reintegra attenuata (risarcimento fino a 12 mensilità) in caso di insussistenza del fatto contestato o di fatto punito con sanzione conservativa dal CCNL

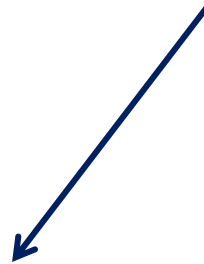
# Licenziamento per GMS e Giusta causa (art.3) – regime sanzionatorio



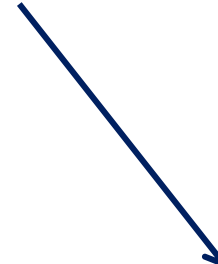
Nuovo regime

## Regola generale

Non ricorrenza estremi  
del licenziamento



Rapporto di lavoro  
dichiarato estinto



Indennità risarcitoria (no soggetta  
a contribuzione) pari a 2 mensilità  
per ogni anno di servizio  
(min 4 max 24)

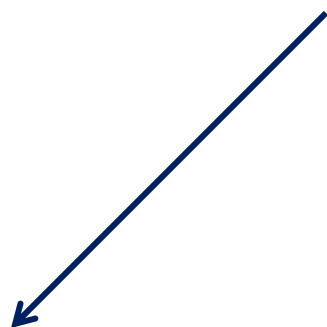
# Licenziamento per GMS e Giusta causa (art.3) – regime sanzionatorio



Nuovo regime

## **Eccezione: reintegra attenuata**

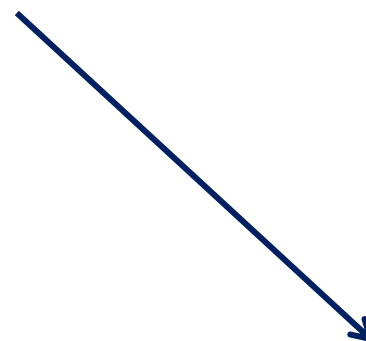
Insussistenza del fatto  
materiale contestato



Insussistenza condotta  
materiale del lavoratore



No giudizio su  
sproporzione del  
licenziamento



Insussistenza da provare  
in giudizio

# Vizi formali e procedurali (art.4)



Violazione requisito motivazione  
(art. 2, c. 2 l.n. 604/66)

Violazione procedura (art.  
7 l.n. 300/70)

```
graph TD; A[Violazione requisito motivazione (art. 2, c. 2 l.n. 604/66)] --> B[Estinzione rapporto dalla data di licenziamento]; C[Violazione procedura (art. 7 l.n. 300/70)] --> B; B --> D[Condanna datore al pagamento di indennità pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio (min. 2 max. 12)]; D --> E[Salvo non ricorrano gli estremi per le tutele ex artt. 2 e 3 d.lgs. 23/15];
```

Estinzione rapporto dalla data di licenziamento

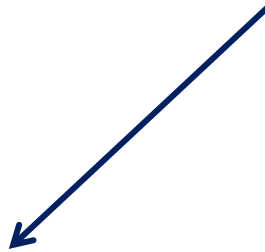
Condanna datore al pagamento di indennità pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio (min. 2 max. 12)

Salvo non ricorrano gli estremi per le tutele ex artt. 2 e 3 d.lgs. 23/15

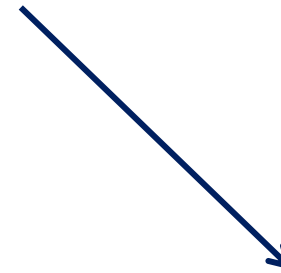
# Revoca licenziamento (art. 5)

Conferma regime  
precedente

Revoca licenziamento entro 15 gg dalla comunicazione  
dell'impugnativa



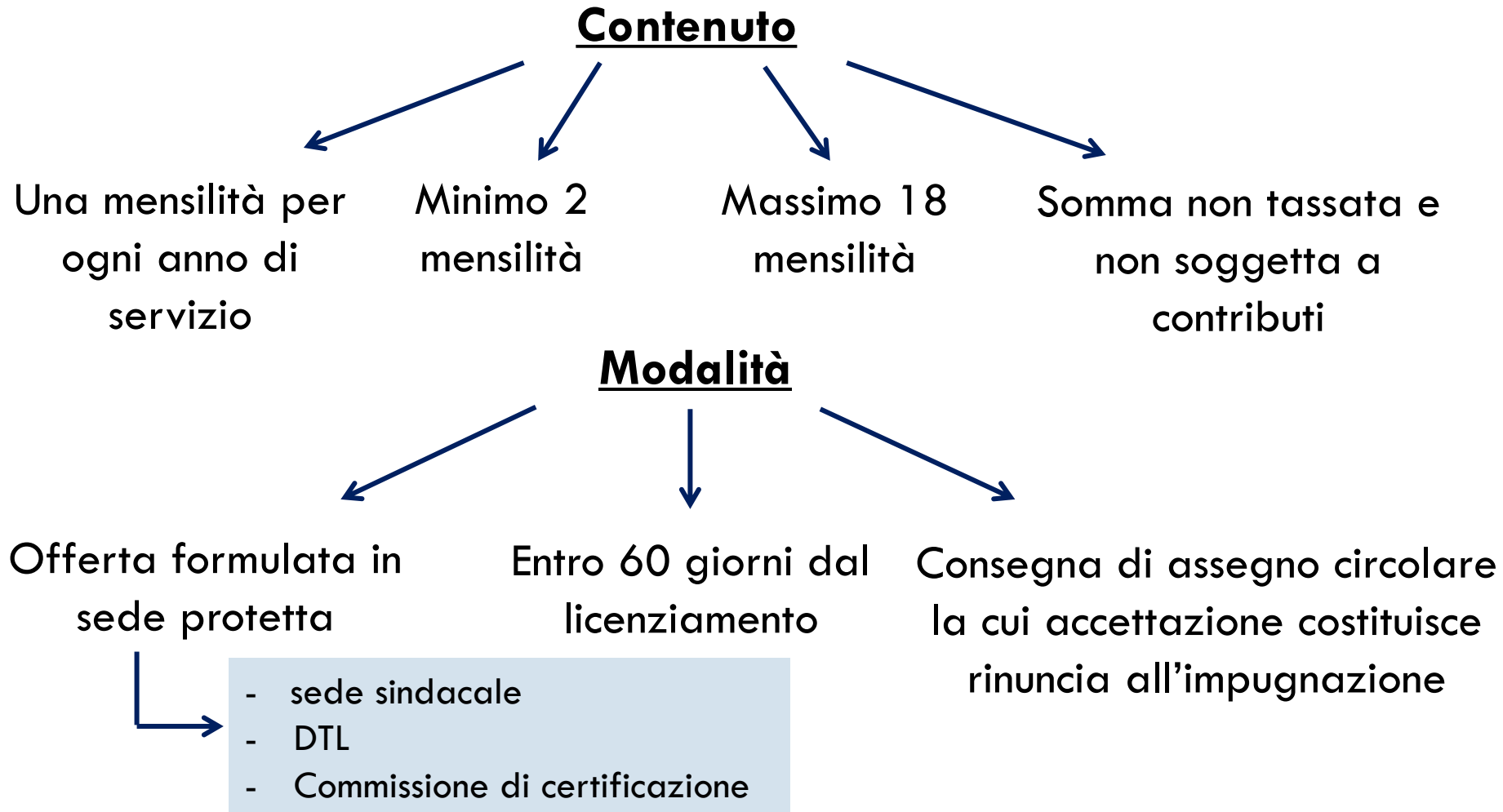
No sanzioni



Ripristino rapporto di lavoro  
senza soluzione di continuità



# Offerta di conciliazione



# Indennità risarcitoria tutele crescenti

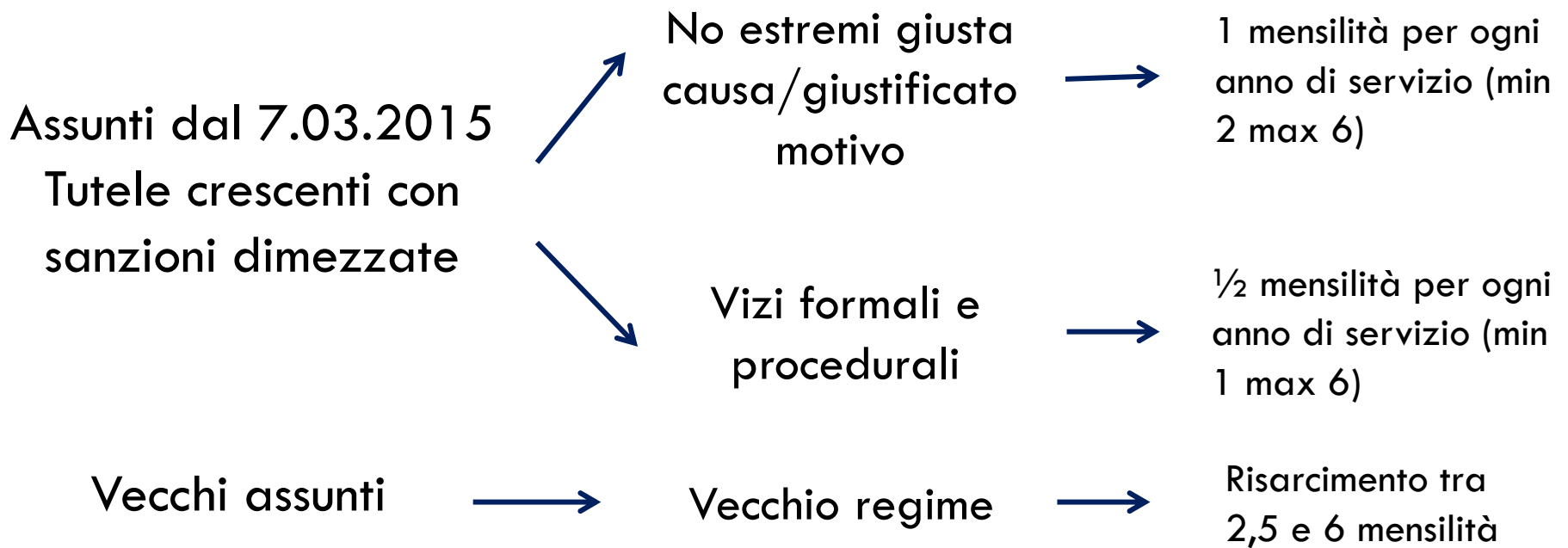


## Caratteristiche:

- Non assoggettata a contribuzione ma imponibile fiscalmente
- Retribuzione utile per il TFR
- Certa nell'ammontare: no discrezionalità del giudice
- In caso di frazione di anno:
  - riproporzionamento indennità
  - frazioni di mese computate quale intero mese se  $\geq$  a 15 giorni
- In caso di successione d'appalto: ai fini dell'anzianità si tiene conto di tutto il periodo in cui il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata

# Piccole Imprese (art.9)

Sotto 15 dipendenti localmente o comunque  
sotto 60 complessivamente in ambito nazionale



# Organizzazioni di tendenza (art.9)



Datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto



Si applica la disciplina di cui al d.lgs. n. 23/2015

# Licenziamento collettivo

## Vecchio regime

Per tutte le imprese



Nel caso in cui non sia stata rispettata la procedura, risarcimento da 12 a 24 mensilità.

Nel caso in cui siano stati violati i criteri di scelta, reintegrazione con indennità fino a 12 mensilità

## Nuovo regime

Per tutte le imprese



Nel caso in cui non sia stata rispettata la procedura, risarcimento pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità (min 4 max 24). Lo stesso vale nel caso di violazione dei criteri di scelta

# Rito applicabile (art. 11)



Superamento del Rito Fornero per le controversie che verranno incardinate in relazione ai licenziamenti intimati nell'ambito del nuovo contratto di lavoro a tutele crescenti per il quale si torna ad utilizzare esclusivamente gli strumenti processuali ordinari



Via De Caro, 104 – 95126 Catania  
[www.fla.it](http://www.fla.it)

Le relazioni del convegno sono scaricabili all'indirizzo web:  
[http://www.fla.it/notizie\\_fondazione/](http://www.fla.it/notizie_fondazione/)



# *Jobs Act: come cambia il mercato del lavoro.*

*Il riordino delle forme contrattuali e la nuova disciplina dello ius variandi*



# Riferimenti normativi

- L'art. 1, comma 7, Legge 183 del 10.12.2014 conferisce al Governo il potere di adottare decreti legislativi al fine di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro e al fine di riordinare i contratti di lavoro;
- Specificamente l'art. 7 della L. 183/2014 così dispone: *“Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, **di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro**, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali”*

# Riferimenti normativi

- In attuazione della predetta delega il Governo ha adottato uno schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni in attuazione della Legge 10 Dicembre 2014, n. 183;
- Lo schema è stato approvato il 20.02.2015 in prima lettura dal Consiglio dei Ministri ma non è stato ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed è in attesa del vaglio delle commissioni parlamentari.

# Obiettivi della riforma

- Semplificare l'apparato normativo dei contratti di lavoro presenti attualmente nel nostro ordinamento;
- Incrementare e favorire l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo indeterminato (di cui si ribadisce la centralità);
- Ordinare in un unico testo normativo tutti i diversi contratti di lavoro;
- Ridefinire la disciplina dello *ius variandi*;

# Riflessioni

- Nonostante lo sforzo del Governo, non risulta compiutamente adempiuta la delega contenuta nella legge n.183/2014, che prevede l'emanazione di un "*testo organico semplificato delle discipline dei contratti e dei rapporti di lavoro*" (il tanto atteso codice semplificato del lavoro viene ancora rimandato);
- È più una sintesi delle forme contrattuali esistenti che una operazione sistematica e organica;
- Pur realizzando una notevole riduzione di volume e un notevole guadagno in chiarezza rispetto alle discipline oggi vigenti, 55 articoli sembrano, comunque, troppi (nell'ultima versione del progetto di codice semplificato di Ichino e Tiraboschi, per le stesse forme contrattuali sono previsti solo 9 articoli);

# Riflessioni

- È ancora caratterizzato dal principio della norma rigidamente restrittiva che può essere derogata mediante CCNL;
- In un'ottica di semplificazione normativa, il legislatore delegato avrebbe potuto anche abrogare il lavoro intermittente a favore di una maggiore liberalizzazione delle clausole flessibili nel contratto di lavoro *part time*;
- Non si comprende l'abrogazione del lavoro ripartito, c.d. *job sharing*, che rappresenta una forma "sana" di lavoro flessibile;
- Non si comprende l'abrogazione dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro;

# Riflessioni

Le modifiche più rilevanti riguardano:

- Il superamento del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro;
- Il superamento del contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto;
- L'abrogazione del lavoro ripartito;
- La riformulazione dell'art. 2103 c.c. relativo al c.d. *ius variandi*.

# Lo *ius variandi* – il nuovo art. 2103 c.c.

- L'art. 1, comma 7, lett. e) della Legge delega attribuisce al Governo la delega ad introdurre una “revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento”; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera”;

# Lo *ius variandi* – il nuovo art. 2103 c.c.

Il vecchio testo:

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. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.



# Lo *ius variandi* – il nuovo art. 2103 c.c.

Il Nuovo testo:

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.**

**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.**

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

**Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

# Lo *ius variandi* – il nuovo art. 2103 c.c.

Segue...

**Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.**

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, **possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.**

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, **dopo sei mesi continuativi.**

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo

# Lo *ius variandi* – il nuovo art. 2103 c.c.

Le novità:

- Il datore di lavoro può liberamente mutare le mansioni entro lo stesso livello di inquadramento (prima era previsto lo spostamento solo tra mansioni equivalenti, lasciando così più spazio all'interpretazione giudiziale);
- Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello immediatamente inferiore nel caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla sua posizione (eccesso di delega?);
- Altre ipotesi di assegnazione di mansioni corrispondenti al livello immediatamente inferiore possono essere previste dai contratti collettivi anche aziendali;
- In ogni caso il lavoratore mantiene il proprio livello di inquadramento e lo stesso livello retributivo;

## Lo *ius variandi* – il nuovo art. 2103 c.c.

- Inquadramento e retribuzione possono essere adeguati alle nuove mansioni inferiori solo con accordo del lavoratore reso nelle sedi protette e solo se collegate all'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita (in tal caso si può demansionare anche oltre il livello immediatamente inferiore);
- Mansioni superiori diventano definitive solo dopo 6 mesi (prima erano 3); I CCNL di categoria o aziendali possono prevedere anche periodi più lunghi;

# Contratto a tempo indeterminato

- Lo schema di decreto legislativo si apre con una affermazione di principio che esplicita le evidenti intenzioni del legislatore ribadendo la centralità del contratto a tempo indeterminato nel nostro ordinamento.
- Art. 1 *“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”*.
- Identica disposizione era già contenuta nella L. 92/2012, c.d. riforma Fornero, con cui il legislatore aveva sostituito il comma 01 all’art. 1 del D.lgs. 368/2001.

# Il contratto a tempo indeterminato

- Sembra, quindi, che ogni volta che il legislatore intervenga sul mercato di lavoro senta il bisogno di ribadire la centralità e la normalità del contratto di lavoro a tempo indeterminato all'interno del nostro ordinamento.
- La disciplina contenuta nel *jobs act* più della c.d. riforma Fornero sembra aver tenuto maggiormente in considerazione la suddetta disposizione di principio e programmatica (contratto a tutele crescenti).

# Collaborazioni coordinate e continuative

- Una delle novità senza dubbio più rilevanti contenute nello schema di Decreto sul riordino dei contratti è quella che prevede l'abolizione delle collaborazioni a progetto;
- Verranno quindi abrogati i relativi articoli da 61 a 69-bis del D.lgs. 276/2003 che rimarranno validi solo per i rapporti in corso alla data di entrata in vigore del decreto attuativo;
- Resteranno invece in vigore le collaborazioni coordinate e continuative se effettivamente rese in autonomia del prestatore d'opera, per le quali il committente non eserciti poteri direttivi e gerarchici (collaborazioni "genuine");

# Collaborazioni coordinate e continuative

- Altra novità è rappresentata dalla conversione *ex lege*, a decorrere dall'01.01.2016, in rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro (si convertiranno anche le collaborazioni a progetto ancora in corso ove presentino tali requisiti);
- Sono previste delle eccezioni a tale regola:
  1. Le collaborazioni per le quali i CCNL di categoria prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (il Governo fa salvi i *call center*);



# Collaborazioni coordinate e continuative

## Segue:

2. Le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi;
3. Le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
4. Prestazioni rese in favore delle società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI;

# Collaborazioni coordinate e continuative

Il Governo conferma le proprie intenzioni di incentivare le assunzioni stabili a tempo indeterminato. A tal proposito lo schema di decreto:

- consente ai committenti, nel periodo tra l'entrata in vigore del decreto e il 31.12.2015, di assumere a tempo indeterminato i collaboratori anche a progetto e i titolari di partita Iva ottenendo l'estinzione delle violazioni delle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso (ove il collaboratore sottoscriva una conciliazione nelle sedi protette e il datore di lavoro non proceda al suo licenziamento nei 12 mesi successivi all'assunzione, salvo che per giusta causa o gms);
- Il periodo previsto dallo schema di decreto, inoltre, consente al datore di lavoro, che regolarizzi collaboratori a progetto o a partita IVA di fruire dell'esonero triennale dei contributi previdenziali (fino a 8.060,00 euro l'anno) e di assumere con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

# Collaborazioni coordinate e continuative

## Riflessioni:

- Lo schema di decreto ammette, dunque, la legittima instaurazione di rapporti di co.co.co. se le prestazioni rese dal collaboratore, di natura personale e continuativa, non sono di contenuto ripetitivo e le modalità e i tempi della prestazione non sono eterodiretti dal committente;
- Si torna dunque al regime delle collaborazioni senza alcuna tutela specifica rispetto al regime di maggior tutela e maggior protezione degli interessi e dei diritti dei lavoratori delineato dal D.lgs. 276/2003 con l'introduzione delle norme sul lavoro a progetto;

# Parite IVA

Lo schema di decreto non fa alcun riferimento ai tre criteri introdotti dalla riforma Fornero per individuare tramite presunzione relativa le finte partite IVA:

1. Postazione fissa presso il committente;
2. Più dell'80% del reddito annuale con un solo committente;
3. Collaborazione con lo stesso committente per più di 8 mesi nell'arco degli ultimi 2 anni;

Al ricorrere di due dei superiori requisiti il rapporto di lavoro veniva considerato una collaborazione coordinata e continuativa che, in assenza di progetto (per ovvie ragioni) veniva convertita in rapporto a di lavoro subordinato tempo indeterminato;

# Associazione in partecipazione

- Lo schema di decreto prevede il superamento dell'associazione in partecipazione con solo apporto di lavoro;
- Si prevede, difatti, l'abrogazione dei commi 2 e 3 dell'art. 2549 c.c. (associazione in partecipazione possibile solo con apporto di capitale).
- L'associazione in partecipazione "mista"?

# Il lavoro a tempo parziale

La disciplina del “*part time*” contenuta nello schema di decreto attuativo si prefigge un duplice obiettivo:

1. Razionalizzare il testo normativo di riferimento: obiettivo che viene realizzato attraverso la riduzione del numero degli articoli e tramite l’inserimento di norme meno ridondanti.
2. Garantire il pieno utilizzo dell’istituto anche per chi applica quei CCNL che non prevedono il contratto a tempo parziale: esigenza principale del legislatore è quella di supplire alle carenze di alcuni CCNL

# Il lavoro a tempo parziale

## Novità:

- Rispetto alla disciplina previgente vengono introdotte sostanziali modifiche alle c.d. “prestazioni extra” che il datore di lavoro può richiedere o concordare con il lavoratore *part time*: quali lavoro supplementare, clausole elastiche e clausole flessibili che possono essere richieste senza il ricorrere delle specifiche causali previste dai CCNL;
- I CCNL possono, invece, continuare a stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare, le conseguenze del superamento del limite orario nonché l’eventuale indennizzo economico in favore del lavoratore (maggiorazione percentuale sulla retribuzione);

# Il lavoro a tempo parziale

## Il lavoro supplementare:

- Necessario il consenso del lavoratore ove il lavoro supplementare non sia disciplinato nel CCNL di categoria;
- Come nella disciplina previgente, il lavoro supplementare viene considerato un istituto tipico ed esclusivo del *part time* “orizzontale”;
- In mancanza di una specifica disciplina contrattuale collettiva, la legge interviene in via suppletiva prevedendo come limite di ricorso al supplementare la misura del 15% delle ore di lavoro settimanali concordate (da compensare con una maggiorazione del 15%).



# Il lavoro a tempo parziale

- Le clausole elastiche (variazione in aumento della prestazione lavorativa) e flessibili (variazione della collocazione temporale della prestazione) applicabili ai *part time* di tipo verticale o misto, possono essere pattuite tra le parti anche se non previste dal CCNL di categoria;
- In tal caso le clausole elastiche e flessibili devono essere stipulate innanzi alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 D.lgs 276/2003 (in caso contrario è sufficiente una pattuizione sottoscritta da entrambe le parti);
- Le parti collettive devono rispettare i limiti legali relativamente al preavviso di richiesta (almeno 2 giorni), alla misura massima dell'aumento (non più del 25%) e alla maggiorazione retributiva in favore del lavoratore (non inferiore al 15%).

# Il lavoro a tempo parziale

- Relativamente alle clausole elastiche e flessibili i CCNL prevedono:
  1. Condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o ne può aumentare la durata;
  2. Limiti massimi di variabilità in aumento;
  3. Condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche e flessibili.

# Il lavoro a tempo parziale

- Altra novità prevista dallo schema di decreto legislativo è il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro da *full time* a *part time* riconosciuto anche in favore dei lavoratori affetti da gravi patologie cronic-degenerative irraggiungibili o di chi assiste familiari conviventi affetti dalle predette patologie (prima il diritto era riconosciuto solo ai malati oncologici);
- E' stato abrogato invece il diritto di precedenza riconosciuto in favore dei lavoratori assunti a *part time* in caso di assunzioni con orario pieno presso unità produttive site nello stesso ambito comunale e per le medesime mansioni (tale diritto permane per i lavoratori che hanno trasformato in *part time* la propria prestazione durante il rapporto di lavoro).

# Il lavoro a tempo parziale

- Del tutto nuova è la previsione della possibilità per il lavoratore di chiedere una volta sola in luogo del congedo parentale la trasformazione da *full time* a *part time* per un periodo corrispondente a quello del congedo e con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

# Lavoro a tempo determinato

- La disciplina del contratto a tempo determinato negli ultimi anni è stata oggetto di numerosi interventi legislativi, con l'entrata in vigore dapprima della legge 183/2010, successivamente della legge di riforma del mercato del lavoro contenuta nella legge 92/2012, poi del Decreto Legge 76/2013 (convertito in con Legge 99/2013) e, infine, dal Decreto Legge 34/2014 convertito in Legge 78/2014, per cui il *jobs act* si limita solo ad apportare alcuni aggiustamenti alla normativa già esistente.

# Lavoro a tempo determinato

Restano pertanto confermate:

- L'acausalità piena in tutti i settori (come introdotta dalla L. 78/2014);
- Il limite di 36 mesi;
- I divieti di stipulazione di contratti a termine;
- Il regime delle proroghe (per un massimo di 5 volte);
- Il regime dei rinnovi con i relativi intervalli minimi tra un contratto e l'altro (10 gg. per contratti fino a 6 mesi; 20 gg. per contratti superiori a 6 mesi);
- Il regime della prosecuzione di fatto oltre la scadenza del termine (30 gg. per contratti fino a 6 mesi; 50 gg. per contratti superiori a 6 mesi).

# Lavoro a tempo determinato

Segue:

- Il limite del 20% rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato;
- Il diritto di precedenza nella riassunzione con contratto a tempo indeterminato;
- Il regime di impugnazione stragiudiziale (entro 120 giorni dallo scadere del termine) e di proposizione del ricorso giudiziale (entro i successivi 180 giorni);
- Il regime sanzionatorio ove venga accertata l'illegittimità del contratto a termine ancorato su una doppia misura: conversione del contratto e risarcimento del danno di importo tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (indennità complessiva di ogni pregiudizio patito dal lavoratore).

# Lavoro a tempo determinato

Le (poche) novità:

- Regime sanzionatorio applicabile in caso di superamento del limite numerico dei contratti a termine (non più del 20% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, salva diversa previsione del CCNL di categoria): lo schema chiarisce che la sanzione è solo di tipo amministrativo (20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni se il lavoratore in eccesso è solo uno, 50% della retribuzione se il numero dei lavoratori in eccesso è superiore a uno).



# La somministrazione di lavoro

- L'istituto è stato interessato da proposte di riforma ambivalenti: alcune novità importanti sono affiancate da proposte di modifica di difficile comprensione;
- Viene introdotta una liberalizzazione dell'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori di attività (forma di flessibilità "sana");
- Non si comprende, però, nel disegno complessivo il limite numerico del 10% dei lavoratori somministrati rispetto al totale dei dipendenti in forza, salva diversa disposizione dei CCNL (per i contratti di somministrazione a tempo determinato non vi è uguale limite);

# La somministrazione di lavoro

- Vengono eliminati i riferimenti alla somministrazione fraudolenta, mentre permangono le sanzioni amministrative per quella irregolare e quelle penali per quella illecita;
- Viene esteso ai contratti di somministrazione il regime di impugnazione previsto per i contratti a tempo determinato e il regime sanzionatorio, ossia la costituzione di un contratto a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore e la relativa indennità risarcitoria globale e onnicomprensiva in favore del lavoratore nel caso di somministrazione illecita o irregolare, pari a una somma tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (come per il lavoro a termine);
- Rispetto a quanto previsto per i contratti a termine, nel caso di superamento del limite del 10% sembrerebbe applicabile, oltre ad una sanzione amministrativa, anche la conversione del rapporto di lavoro e la costituzione dello stesso in capo all'utilizzatore (mancanza di coordinamento).

# La somministrazione di lavoro

## Spunti critici:

- Non si comprende la cancellazione del diritto di precedenza presso l'utilizzatore per i lavoratori somministrati che avevano prestato attività presso il medesimo;
- Non si comprende perché sia stata cancellata la possibilità di consentire mediante accordo sindacale l'utilizzo di contratti di somministrazione nei casi di crisi aziendali (anche oltre l'attuale limite del 10%; assenza di coordinamento con le nuove norme);

# Apprendistato

- Lo schema di decreto contiene modifiche incisive per la prima tipologia di apprendistato (per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale) e per la terza (di alta formazione e di ricerca), poche per l'apprendistato professionalizzante già oggetto di molti interventi negli ultimi anni, prima con la L. 92/2012 e, infine, con il D.L. 38/2014 ;
- Disciplina dell'apprendistato stabilita direttamente dalla legge e non più rimessa ai CCNL;

# Apprendistato: 1<sup>a</sup> tipologia

- Il legislatore cerca di incentivare l'utilizzo di questa tipologia di apprendistato;
- Formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa presso la quale è iscritto lo studente;
- Novità importante e appetibile per i datori di lavoro è quella che prevede l'esonero totale da ogni obbligo retributivo per l'azienda per le ore di formazione svolte presso l'istituto scolastico e una retribuzione pari al 10% di quella dovuta per le ore di formazione interne all'azienda;

# Apprendistato: 3<sup>a</sup> tipologia

- Anche per l'apprendistato di alta formazione e ricerca è stata introdotta la previsione dell'esenzione totale della retribuzione per le ore di formazione svolte dal lavoratore presso l'ente formativo e del 10% della stessa per le ore di formazione interne;

# Apprendistato: regime contributivo

- Mentre resta confermato il regime contributivo agevolato per il contratto di apprendistato professionalizzante, dovrebbero cambiare i benefici contributivi previsti per le altre due tipologie di apprendistato, come stabilito dal comma 10 dell'art. 45 dello schema di decreto che a tal fine rimanda all'emanazione di un successivo decreto.

# Il lavoro accessorio

- Lo schema aumenta ad euro 7.000,00 il limite dei compensi nel corso di un anno civile entro i quali si possono svolgere prestazioni di lavoro accessorio subordinato o autonomo;
- Fermo il predetto limite, prestazioni di lavoro accessorio in favore di committenti imprenditori o professionisti possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente nei limiti di 2.000,00 euro;
- Per i lavoratori che fruiscono di ammortizzatori sociali il limite è previsto sino a 3.000,00 euro;
- I committenti imprenditori o professionisti possono acquistare i carnet di voucher solo con modalità telematiche e sono tenuti ad una comunicazione preventiva alla DTL.





Via De Caro, 104 – 95126 Catania  
[www.fla.it](http://www.fla.it)

Le relazioni del convegno sono scaricabili all'indirizzo web:  
[http://www.fla.it/notizie\\_fondazione/](http://www.fla.it/notizie_fondazione/)



# LEGGE DI STABILITÀ 2015

## NUOVI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

*La Legge di stabilità prevede un importante incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015.*

*La norma è un tassello di un più complessivo ridisegno del mercato del lavoro, che resta da completare*

# Riferimenti Normativi

- L.190/2014 (Legge di Stabilità 2015)
- Circolare Inps 17/2015
- L.92/2012

# Caratteri dell'Incentivo (1/3)



Allo scopo di promuovere nuove forme di occupazione stabile, la Legge n. **190 del 2014** ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza dal **01/01/2015** al **31/12/2015**

# Caratteri dell'Incentivo (2/3)



L'Esonero contributivo è rivolto all'assunzione di lavoratori privi di occupazione a tempo indeterminato da almeno 6 mesi, e che non abbiano avuto rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato **con l'azienda richiedente (comprese, collegate e controllate) nei tre mesi antecedenti all'entrata in vigore della Legge (01/10/2014 – 31/12/2014) o per cui l'incentivo sia già stato usufruito.**

# Caratteri dell'Incentivo (3/3)



Tale incentivo viene qualificato come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati operanti in qualunque settore economico e su tutto il territorio nazionale: ne deriva che esso non può essere inquadrabile tra gli aiuti di stato e dunque non è computabile nella c.d. ***regola del de minimis***

# Datori di lavoro beneficiari (1/2)

---

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

# Datori di lavoro beneficiari (2/2)

- Datori di lavoro imprenditori, così come previsto dall' art. 2082 del codice civile, ossia chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi
- Datori di lavoro non imprenditori, ossia coloro che non svolgono attività imprenditoriale ex art. 2082 quali ad esempio associazioni culturali, politiche o di volontariato, studi professionali, ecc



# Rapporti di lavoro incentivati (1/3)

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time, con l'eccezione dei contratti di:

- Apprendistato
- Lavoro domestico
- Lavoro Intermittente

# Rapporti di lavoro incentivati (2/3)

Sono inoltre comprese:

- Le trasformazioni del contratto a termine in contratti a tempo indeterminato (cfr. circ. INPS n.17/2015)
- Soci lavoratori di cooperativa con contratto a tempo indeterminato

# Rapporti di lavoro incentivati (3/3)

- E' ammessa la fruizione dello sgravio in caso di assunzione di **dirigenti con contratto a tempo indeterminato**, nonostante rimanga ferma la facoltà del datore di lavoro di accedere al recesso ***ad nutum*** in qualunque momento

# Misura dell'esonero (1/2)



- La misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, **con esclusione dei premi e contributi INAIL**, nel limite massimo di un importo pari a euro **8.060,00** su base annua **opportunamente adeguata in caso di rapporti di lavoro part-time o ripartito.**

# Misura dell'esonero (2/2)

- la soglia massima di esonero contributivo è riferita al **periodo di paga mensile** ed è pari a euro 671,66 ( $\text{€ } 8.060,00/12$ ) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 ( $\text{€ } 8.060,00/365 \text{ gg.}$ ) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

- La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 8.060,00 su base annua.

## Esempio

*Qualora nei primi tre mesi del rapporto agevolato l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro 500,00 mensili e nel corso del quarto mese (ad es. dicembre), assuma il valore di euro 900,00, il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del quarto mese, dal momento che l'eccedenza (euro  $228,34 = 900,00 - 671,66$ ) è inferiore rispetto all'importo dell'esonero non fruito nei tre mesi precedenti (euro  $514,98 = 171,66 \times 3$ ).*

# Durata dell'esonero



la durata dell'esonero contributivo è stabilita dalla legge in un triennio e decorre dalla **data di assunzione** del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.



La legge n. **92 del 2012** stabilisce i **principi generali** da verificare, per usufruire delle agevolazione alle assunzioni ossia:

- L'assunzione non deve violare il **diritto di precedenza** alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

- Il datore di lavoro non deve avere in atto **sospensioni dal lavoro** connesse ad una **crisi o riorganizzazione aziendale**, salvo i casi di **acquisizioni di professionalità diverse** da quelle dei lavoratori sospesi

- Per poter accedere ai benefici, le aziende devono essere in possesso del **DURC** e rispettare gli accordi e i contratti collettivi nazionali, nonché regionali o aziendali dove sottoscritti.

L'azienda decade dal beneficio se, l'inoltro della comunicazione obbligatoria (**Unilav**) inerente l'assunzione **risulti effettuata decorsi i termini di legge.**

# Cumulabilità con altre forme di incentivo (1/2)



È previsto espressamente che lo sgravio non sia cumulabile con altri **esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento** previsti dalla normativa vigente, pertanto il predetto sgravio **non è cumulabile con:**

- Assunzione di lavoratori ultracinquantenni disoccupati da più di 12 mesi
- di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno *ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree*

# Cumulabilità con altre forme di incentivo (2/2)



L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica ad es.:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili
- l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi

# Soppressione benefici della l.407/90 (1/2)

A decorrere dal 1° gennaio 2015, le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno ventiquattro mesi, non potranno più fruire degli incentivi previsti, fino al 31.12.2014, dall'abrogato art. 8, comma 9, della legge n. **407/1990.**

# Soppressione benefici della l.407/90 (2/2)

Si precisa che, per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato di cui alle sopra citate fattispecie effettuate entro il 31.12.2014, il datore di lavoro continuerà invece a fruire del beneficio contributivo disciplinato dall'art. 8, comma 9, della legge 407/1990 fino alla naturale scadenza.



# Differenze tra Esonero e l.407/90

	<b>Legge 407/90</b>	<b>Esonero legge stabilità 2015</b>
<b>Entità dello sgravio</b>	100% mezzogiorno 50% altre regioni	100%
<b>Durata</b>	3 anni	3 anni
<b>Arco temporale applicazione</b>	Senza limiti	1 anno
<b>Massimo importo fruibile</b>	Senza limiti	Max Euro 8060 annui
<b>Requisiti lavoratore</b>	24 mesi disoccupazione	No contratti tempo Indeterminato da 6 mesi
<b>Ripetibile per il singolo lavoratore</b>	SI	NO

# NASPI 2015 nuova disoccupazione

- Dal 1 maggio 2015 diventerà operativa la nuova prestazione di sostegno al reddito per quanti si ritroveranno in stato di **disoccupazione involontaria**: la **NASPI** prenderà il posto di **Aspi e Mini Aspi**.
- Si potrà ottenere la Naspi, oltre che a seguito di licenziamento anche nel caso di **dimissioni per giusta causa**, nonché nelle ipotesi di **risoluzione consensuale** sottoscritte presso la direzione territoriale del lavoro **DTL**

# Requisiti Naspi

- Per accedere alla Naspi gli interessati devono poter contare contemporaneamente su tre presupposti:
- Lo status di disoccupato
- Il possesso di contributi per almeno 13 settimane nei precedenti 4 anni dalla perdita del lavoro
- Trenta giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti il periodo di disoccupazione

- L'indennità è concessa ogni mese, per un numero di settimane pari alla metà, di quelle oggetto di contribuzione negli ultimi 4 anni.
- Ne consegue che, al massimo, la durata sarà pari ad un biennio.

- Per quanto riguarda l'importo mensile dell'indennità, esso viene calcolato **dividendo il totale delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni per il numero di settimane di contribuzione. Il quoziente viene infine moltiplicato per il numero 4,33.**



Via De Caro, 104 – 95126 Catania  
[www.fla.it](http://www.fla.it)

Le relazioni del convegno sono scaricabili all'indirizzo web:  
[http://www.fla.it/notizie\\_fondazione/](http://www.fla.it/notizie_fondazione/)