

Il riordino delle tipologie contrattuali



Leggere prima
di firmare

INDICE

1. IL LAVORO SUBORDINATO	pag.1
1.1 Part time	pag.1
1.1.1 Lavoro supplementare	pag.1
1.1.2 Clausole elastiche	pag.2
1.1.3 Diritto di trasformazione	pag.3
1.1.4 Part-time in alternativa al congedo parentale	pag.3
1.2 Contratto a tempo determinato	pag.4
1.3 Apprendistato	pag.6
1.3.1 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore	pag.6
1.3.2 Apprendistato per alta formazione e ricerca	pag.7
1.4 Somministrazione	pag.8
1.4.1 La somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing)	pag.8
1.4.2 La somministrazione a tempo determinato	pag.80
1.5 Lavoro accessorio o occasionale	pag.9
1.6 Lavoro intermittente o a chiamata	pag.10
2. LAVORO AUTONOMO E PARASUBORDINATO	pag.11
2.1 Abolizione del contratto di collaborazione a progetto	pag.11
2.2 Trasformazione dei contratti di collaborazione	pag.12
2.3 Abolizione dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro	pag.12
2.4 Abolizione del lavoro ripartito	pag.12
ELENCO DELLE NORMATIVE	pag.13

IL RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Il D. Lgs. 81/2015 ha ridefinito la disciplina dei contratti di lavoro e delle mansioni nell'intento di riordinare la materia.

NOTA BENE!

In questo Quaderno dei delegati tratteremo solo la disciplina delle tipologie contrattuali. Data l'importanza dell'argomento la disciplina delle mansioni sarà trattata successivamente.

In particolare, rispetto alle tipologie contrattuali, sono stati modificati alcuni aspetti del lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo.

1. LAVORO SUBORDINATO

1.1 *Part-time*

La legge interviene sull'uso flessibile del part-time solo laddove non disciplinato dalla contrattazione collettiva, fissando dei paletti.

Scompare la distinzione tra part-time verticale, orizzontale e misto e si distingue soltanto tra assunzione a tempo pieno e a tempo parziale.

In ogni caso per il contratto part-time resta l'obbligo della puntuale indicazione, in forma scritta, della durata della prestazione lavorativa e della esatta collocazione temporale dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

E' possibile che tale tripartizione (part-time verticale, orizzontale e misto) possa essere ripresa dalla contrattazione collettiva, in base alle esigenze organizzative.

Il decreto interviene sul lavoro supplementare e sulle clausole elastiche¹ laddove non disciplinati dalla contrattazione collettiva.

1.1.1 *Lavoro supplementare*

In assenza di regolamentazione contrattuale il datore di lavoro può richiederlo al lavoratore, anche senza il suo consenso, in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, con una maggiorazione retributiva del 15%. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari e di formazione professionale.

¹ Scompare la distinzione tra *clausole flessibili* (variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) ed *elastiche* (aumento della durata della prestazione lavorativa). Ora si utilizza per entrambe la sola dicitura *clausole elastiche*.



PER RSA/RSU/RLS

Il lavoro supplementare non può comunque superare i limiti stabiliti dal decreto legislativo n.66/2003 in merito alla disciplina dell'orario di lavoro.

1.1.2 Clausole elastiche

Le clausole elastiche consentono al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ossia di spostare la prestazione di lavoro del dipendente in giorni e orari diversi da quelli originariamente pattuiti.

Le clausole flessibili sono ammesse anche nei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Resta fermo che esse devono essere concordate per iscritto e con diritto a specifiche compensazioni nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi. In assenza di regolamentazione contrattuale, le parti possono concordare le clausole elastiche solo in sede di commissioni di certificazione (art.76 D. Lgs. 276/2003) con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole devono contenere, pena la nullità, condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale e la durata della prestazione senza superare il limite del 25% della normale prestazione annua, con una maggiorazione retributiva del 15%. In caso di particolari motivi di salute del dipendente o dei suoi familiari o per i lavoratori studenti è riconosciuta la possibilità di revocare il consenso alle clausole elastiche.

NOTA BENE!

Con la nuova disciplina scompare la possibilità di prevedere nel contratto individuale il diritto di precedenza a favore del lavoratore part-time in caso di nuove assunzioni a tempo pieno, per le stesse mansioni, nelle unità produttive dell'azienda site nello stesso comune. E' confermato l'obbligo del datore di lavoro di informare il personale dipendente a tempo pieno in caso di assunzione di lavoratori part-time.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Scomparendo la possibilità di prevedere nel contratto individuale il diritto di precedenza a favore del lavoratore part-time in caso di assunzione a tempo pieno, si apre uno spazio per la contrattazione collettiva, anche aziendale, finalizzata a recuperare tale diritto.

1.1.3 **Diritto di trasformazione**

Resta la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time. Il rifiuto di trasformare il rapporto da tempo pieno a part-time e viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Godono del diritto di trasformazione da tempo pieno a part-time i lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche e/o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che comportino una riduzione della capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salva vita. Tale riduzione deve essere accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL. Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro può essere poi ritrasformato in tempo pieno.

E' riconosciuta la priorità di trasformazione se le suddette patologie riguardano il coniuge, i figli, i genitori o persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/1992.

In caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap, ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.

In questo caso il lavoratore, il cui rapporto di lavoro sia trasformato da tempo pieno a part-time, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per le stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale.



PER RSA/RSU

In caso di assunzioni part-time il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche con comunicazione scritta da esporre in un locale dell'impresa accessibile a tutti ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione da tempo pieno a part-time.

1.1.4 **Part-time in alternativa al congedo parentale**

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione a part-time con una riduzione d'orario non superiore al 50% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile e con una durata complessiva non superiore a quella del congedo (6 mesi per un genitore, 10 mesi per entrambi). Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Dal punto di vista economico la scelta del part-time, in alternativa al congedo parentale, non è conveniente. Potrebbe esserlo qualora si contrattasse una durata complessiva superiore ai 6 o 10 mesi e non inferiore all'anno.

1.2 Contratto a tempo determinato

Il contratto a termine può essere stipulato per qualsiasi tipo di mansione senza più necessità di indicare la causale. Resta ferma la durata massima di 36 mesi comprensiva di eventuali proroghe. Per il calcolo dei 36 mesi di lavoro, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, vengono considerati tutti i contratti conclusi con lo stesso datore di lavoro per mansioni di pari livello e categoria legale (non più per lo svolgimento di mansioni equivalenti) e i periodi di missione (sempre per mansioni di pari livello e categoria legale) svolti nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato. Se il limite dei 36 mesi è superato per effetto di un unico contratto o successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

E' possibile stipulare un ulteriore contratto oltre la durata massima di 36 mesi: fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, è possibile superare i 36 mesi limitatamente ad un solo contratto individuale della durata massima di 12 mesi stipulato presso la direzione territoriale del lavoro.

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato per massimo 5 volte nei 36 mesi.

NOTA BENE!

Non viene chiarito che le proroghe debbano riferirsi alla medesima attività lavorativa.



PER RSA/RSU/RLS

In caso di riassunzione con mansioni differenti occorre verificare se la formazione sui rischi specifici, precedentemente erogata, sia da integrare.

Se il lavoratore è riassunto prima che siano trascorsi 10 giorni per contratti inferiori a 6 mesi o 20 giorni per contratti di durata superiore, è confermata la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del secondo contratto. Viene confermato il limite del 20% sul totale dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

La possibilità di individuare limiti diversi viene estesa anche alla contrattazione aziendale.

La sanzione per violazione del limite percentuale, pur non comportando il riconoscimento della trasformazione a tempo indeterminato, viene confermata. Tale sanzione è pari al 20% della retribuzione se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite è di uno e pari al 50% se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite è superiore a uno.



PER RSA/RSU

Restano invariati i casi di divieto di assunzione a termine ma scompare la possibilità di deroga mediante accordo sindacale per l'utilizzo del contratto a termine in unità produttive nelle quali, nei 6 mesi precedenti, ci siano stati licenziamenti collettivi o presso le quali sia in atto cassa integrazione per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine.



PER RSA/RSU/RLS

In caso di assunzione a tempo determinato il lavoratore ha diritto a vedersi riconosciuta la conversione del contratto a tempo indeterminato qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la Valutazione dei Rischi (VdR) ai sensi del D. Lgs 81/2008.

Non vengono modificati i termini di decadenza per l'impugnazione del contratto a tempo determinato che deve avvenire entro 120 giorni dalla cessazione del contratto stesso.

Nei casi di trasformazione a tempo indeterminato l'indennità risarcitoria, compresa tra 2,5 e 12 mensilità è omnicomprensiva, cioè compensa per intero il danno subito dal lavoratore, comprese le carenze retributive e contributive.

1.3. Apprendistato

Viene confermato l'apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato (D.Lgs. 167/2011,) articolato in tre tipologie:

- 1° apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- 2° apprendistato professionalizzante;
- 3° apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato professionalizzante non è modificato mentre lo sono in parte la prima e la terza tipologia.



PER RSA/RSU

Durante l'apprendistato alle tre tipologie si applicano le sanzioni previste dalla nuova normativa in materia di licenziamenti. Per i nuovi assunti dopo il 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015) si applica il contratto a tutele crescenti.

Per la prima e la terza tipologia sono eliminati gli obblighi di stabilizzazione. Tali obblighi restano per l'apprendistato professionalizzante, pertanto l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione a tempo indeterminato di almeno il 20% degli apprendisti.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di individuare limiti diversi.

1.3.1 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore

E' rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni di età (compiuti). La durata del contratto, determinata in base alla qualifica o al diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni con possibilità di proroga di un anno (ciò vale anche per i contratti di apprendistato stipulati ai sensi della normativa precedente art.3 D. Lgs 167/2011 e in corso alla data del 10 ottobre 2016), o a 4 anni per il diploma professionale quadriennale.

La novità è l'ampliamento dell'utilizzo di questa tipologia, non più finalizzata solo ai titoli triennali o quadriennali del sistema di formazione professionale, ma anche

al conseguimento dei titoli di scuola secondaria superiore o all'ottenimento del certificato di specializzazione superiore dei percorsi IFTS.²

Per attivare il contratto di apprendistato deve essere stipulato un protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa. Nell'apprendistato svolto nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale la formazione esterna all'azienda impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto non può superare il 60% dell'orario ordinamentale per il 2° anno e il 50% per il 3° e 4° anno (e eventuale proroga di un anno)

Per le ore svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per quelle a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

NOTA BENE!

E' ritenuto giustificato motivo di licenziamento anche il mancato riconoscimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.

1.3.2. Apprendistato per alta formazione e ricerca

E' introdotta come novità la sottoscrizione, da parte del datore di lavoro, di un protocollo con l'Istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto o con l'Ente di ricerca. La formazione esterna è svolta nell'Istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può, di norma, superare il 60% dell'orario ordinamentale. Per le ore di formazione svolte nell'Istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per quelle a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve diverse previsioni stabilite dai contratti collettivi.



PER RLS

E' opportuno verificare che il piano formativo individuale e il protocollo di formazione (così come previsto dall'ultimo Accordo stato - regioni sui percorsi formativi dei RSPP e ASPP, di luglio 2016) prevedano la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro così che gli apprendisti siano adeguatamente informati e formati sui rischi presenti, come previsto dall' Accordo Interconfederale di luglio 2016 sull'apprendistato. La formazione deve essere effettuata prima di adibire il lavoratore alla mansione e comunque completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.

² E' ampliato il percorso introdotto dall'art. 8 bis della Legge 128/2013 (Decreto Carrozza) attraverso la possibilità di stipulare contratti di apprendistato per 4 anni anche a tutti i percorsi di istruzione secondaria superiore (non più solo agli Istituti tecnici), a partire dal secondo anno per acquisire, oltre al diploma di istruzione secondaria superiore, anche ulteriori competenze tecnico professionali.

1.4 Somministrazione

1.4.1. La somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing)

E' modificato l'ambito di applicazione della somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing). Il ricorso al lavoro somministrato a tempo indeterminato è consentito in ogni caso, senza determinate causali, entro il limite del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Si introduce anche il principio per il quale possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva, di qualsiasi livello, può stabilire limiti diversi.

1.4.2. La somministrazione a tempo determinato

E' eliminata la previsione di un termine di durata massima. Il termine iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per iscritto, secondo quanto previsto dal CCNL applicato dal somministratore.

La somministrazione può essere utilizzata senza un limite quantitativo fissato per legge, ma sempre nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi, non solo nazionali ma anche aziendali, applicati dall'utilizzatore.

NOTA BENE!

Non ci sono limiti quantitativi per l'assunzione con contratto di somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti in mobilità o di lavoratori che godono di un trattamento di disoccupazione da almeno 6 mesi e di lavoratori svantaggiati.



PER RSA/RSU

Scompare la possibilità sia per la somministrazione a tempo indeterminato sia per quella a tempo determinato di prevedere, con accordo sindacale, l'utilizzo dei lavoratori somministrati presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi o nelle quali sia in atto cassa integrazione per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.



PER RSA/RSU/RLS

Il somministratore ha l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la salute e sicurezza connessi alle attività produttive e di formarli sull'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività per la quale vengono assunti. Tale obbligo può essere adempiuto anche dall'utilizzatore qualora lo preveda il contratto di somministrazione.

La formazione deve essere effettuata prima di adibire il lavoratore alla mansione e comunque completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.

1.5 Lavoro accessorio o occasionale

Il decreto modifica il lavoro accessorio (forma di impiego occasionale remunerata con i buoni lavoro o voucher) modificando il tetto massimo di utilizzo in termini di compenso.

Mentre resta fermo a 2000 euro annui (rivalutati annualmente) il tetto massimo per ciascun committente, imprenditore o professionista, viene modificato il limite complessivo riferito al lavoratore rispetto alla totalità dei committenti da 5.000 a 7.000 euro annui.

E' confermata la possibilità, per chi percepisce ammortizzatori sociali, di svolgere lavoro accessorio in tutti i settori produttivi nel limite massimo di 3.000 euro annui.

NOTA BENE!

La possibilità per i percettori di ammortizzatori sociali di svolgere lavoro accessorio (nel limite dei 3.000 euro annui) viene messa a regime dalla Legge mentre, in precedenza, era eventualmente rinnovata di anno in anno in base alle disponibilità economiche della Legge finanziaria.

Un'altra modifica apportata dal Decreto è il divieto del ricorso al lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti.

I committenti, imprenditori o professionisti, che utilizzano prestazioni di lavoro accessorio sono obbligati a comunicare, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro mediante sms o posta elettronica i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione.

Per gli imprenditori agricoli l'obbligo prevede che tale comunicazione sia effettuata entro 3 giorni dall'inizio della prestazione.

Sono invece esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva gli Enti pubblici, i soggetti che svolgono attività non commerciali, le famiglie e il lavoro domestico.

L'omessa comunicazione è punita con una sanzione da 400 euro a 2.400 euro per ciascun lavoratore non dichiarato.



PER RSA/RSU

In tutti i casi in cui nel D. Lgs. 81/2015 si rinvia ai CCNL per “*contratti collettivi*”, salvo diversa previsione, si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o RSU.

1.6 Lavoro intermittente o a chiamata

E' confermata la disciplina precedente. Il datore di lavoro può usare il lavoro intermittente nei casi individuati nei contratti collettivi, anche aziendali, anche per lo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In assenza di regolamentazione da parte dei contratti collettivi i casi in cui non è possibile svolgere lavoro intermittente sono individuati tramite Decreto ministeriale (in attesa dell'emanazione del Decreto si applica la disciplina contenuta nel Decreto ministeriale del 23 ottobre 2004 che ha elencato una serie di lavori discontinui o di semplice attesa o custodia). Resta ferma la possibilità di utilizzare il lavoro intermittente, al di fuori delle casistiche, per i soggetti con meno di 24 e più di 55 anni.

Vengono ribaditi:

- **i limiti di utilizzo:** massimo 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di 3 anni solari (pena la trasformazione in contratto a tempo pieno e indeterminato) con l'eccezione dei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo;
- **i divieti** per i quali non vi è più possibilità di deroga rispetto alla contrattazione collettiva;
- **l'obbligo** per il datore di lavoro di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro, con sms o posta elettronica, la durata della prestazione prima dell'inizio della stessa o di un ciclo integrato di prestazioni non superiore a 30 giorni.

Per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro resta fermo che il trattamento economico e normativo non deve essere complessivamente meno favorevole rispetto a quello dei lavoratori di pari livello.

E' confermata l'indennità di disponibilità qualora il contratto preveda l'obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione

dell'indennità di disponibilità ma non, come previsto nella disciplina precedente, il risarcimento del danno.



PER RSA/RSU/RLS

In caso di ricorso al lavoro a chiamata il lavoratore ha diritto a vedersi riconosciuta la conversione del proprio contratto a tempo indeterminato qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la Valutazione dei Rischi (VdR) ai sensi del D. Lgs 81/2008.

2. LAVORO AUTONOMO E PARASUBORDINATO

Dal 1° gennaio 2016 (1° gennaio 2017 per il settore pubblico) il Decreto stabilisce che la disciplina del lavoro subordinato si applica, in tutti i suoi istituti, ai rapporti di collaborazione che hanno tutte le caratteristiche del lavoro subordinato: prestazioni di lavoro esclusivamente personali³, prestazioni continuative⁴ e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il principio vale per le collaborazioni coordinate continuative, per il lavoro a progetto e per le partite iva.

2.1 *Abolizione del contratto di collaborazione a progetto*

Viene abrogato il lavoro a progetto. Restano in essere, fino a scadenza, i contratti stipulati prima del 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del D. Lgs. 81/2015.

Sono fatte salve le collaborazioni:

- per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative di settore;
- prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedano l'iscrizione ad albi;
- per attività prestate da componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e da partecipanti a collegi e commissioni;
- rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.

Le parti individuali (datore di lavoro e lavoratore) possono richiedere agli organi di certificazione (commissioni presso Enti bilaterali, Direzione territoriale del

³ ESCLUSIVAMENTE PERSONALI significa che le prestazioni sono svolte personalmente dal titolare del rapporto di lavoro senza l'ausilio di altri soggetti.

⁴ CONTINUATIVE significa che devono ripetersi in un determinato arco temporale.

lavoro, Università pubbliche e private e Fondazioni universitarie) la certificazione dell'assenza dei requisiti di riconduzione al lavoro subordinato. Il lavoratore ha la facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un consulente del lavoro.

A regime restano solo le prestazioni per le quali sono riscontrabili requisiti pieni di autonomia.

2.2 Trasformazione dei contratti di collaborazione

Dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro che assumono con contratto subordinato a tempo indeterminato lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o titolari di partita iva, potranno beneficiare dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali a patto che siano rispettate 2 condizioni:

- i lavoratori da assumere devono sottoscrivere conciliazioni, presso sedi sindacali e/o organi di certificazione, in riferimento alle possibili pretese sul pregresso.
- nei 12 mesi successivi alle assunzioni a tempo indeterminato i datori di lavoro non devono licenziare se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Sono fatte salve le violazioni già accertate prima della trasformazione.

2.3 Abolizione dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Il Decreto prevede che nel caso in cui l'associato in partecipazione sia una persona fisica il suo apporto non può più consistere in una prestazione di lavoro. Resta fermo che, con il contratto di associazione in partecipazione, un imprenditore attribuisce all'associato una partecipazione agli utili in cambio di un determinato apporto che può consistere in patrimonio o capitale ma anche in una prestazione di lavoro. Non è, invece, più consentita l'instaurazione di rapporti di associazione in partecipazione che prevedano l'apporto di attività lavorativa da parte di persone fisiche, mentre l'apporto di lavoro resta possibile se l'associato è persona giuridica.

2.4 Abolizione del lavoro ripartito

Il lavoro ripartito era una particolare forma di rapporto di lavoro secondo la quale più soggetti, solitamente due, assumevano in solido l'adempimento della stessa obbligazione lavorativa che corrispondeva ad un unico posto di lavoro a tempo pieno.

ELENCO DELLE NORMATIVE

L. 104/1992 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap

D.Lgs 276/2003 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004

D. Lgs 81/2008 - Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

D. Lgs. 167/2011 – Testo unico apprendistato

L. 128/2013 – Decreto istruzione

D. Lgs. 23/2015 - Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

D. Lgs. 81/2015 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

D. Lgs. 66/2003 – attuazione delle direttive 93/104/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

Accordo Interconfederale Apprendistato luglio 2016

Accordo Stato-Regioni sui percorsi formativi dei RSPP e ASPP – luglio 2016

D. Lgs. 185/2016 Disposizioni integrative e correttive al Jobs Act