



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica  
<https://rivista.camminodiritto.it>



## **JOBS ACT: COME CAMBIANO I CONTRATTI ATIPICI**

---

*Tutte le novità in tema di Contratti Atipici apportate dal D.L. 15/05/2015 N.81, entrato in vigore il 26 giugno 2015*

---

di **Giuseppe Ferlisi**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

**Raffaele Giaquinto**

Publicato, Venerdì 9 Ottobre 2015

Con il D.l. n. 81/2015 il Governo, usando la delega conferitagli dal parlamento, ha apportato importanti modifiche in tema di Contratti Atipici, che di seguito riportiamo in maniera schematica per gli addetti del settore.

Senza dubbio, la più grande introduzione risulta essere quella apportata dall'articolo 1, dove viene stabilito che : "Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro." (Quindi laddove siano violate le norme sui contratti atipici, la sanzione è la trasformazione dalla forma atipica a quella a tempo indeterminato). Giova ricordare in proposito che la stessa riforma del mercato del lavoro, ha introdotto come forma di contratto subordinato a tempo indeterminato, quello del contratto a tutele crescenti, analizzato già dal nostro portale.

Altra modifica ha riguardato le mansioni, analizzate anch'esse in passato.

### **A) Collaborazioni, partite iva e associazioni in partecipazione**

**Art. 2, comma 1.** "Dal 1 Gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che “ si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative e la cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” (**tuttavia il rapporto di lavoro non si trasforma**).

#### **Esclusione applicazione disciplina lavoro subordinato**

Collaborazioni per cui gli accordi collettivi nazionali (ma anche aziendali) stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo , in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore (es call center)

Collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessario l'iscrizione ad albi professionali

Attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti dagli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni

Collaborazioni rese a fini istituzionali alle associazioni e società sportive dilettantistiche ed enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni

Alle PA fino al 1 gennaio 2017

Importante è la previsione per cui “le parti possono chiedere alle commissioni di cui all’art 76 D.Lgs n. 276/2003 , la certificazione dell’assenza dei requisiti di cui al comma 1”,quindi che il rapporto di lavoro

non sia eterodiretto. In questa fase il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato/consulente del lavoro. Così non sarà applicata la disciplina del lavoro subordinato

## **B) Contratto a progetto**

### **Cambia la normativa previgente:**

"Le disposizioni degli art 61 a 69 bis del decreto legislativo n. 276/2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del nuovo decreto legislativo" ( ossia se stipulato prima del 25 giugno 2015 e fino a scadenza)

"Resta salvo l’art. 409 cpc" (altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, ossia senza eterodirezione del committente 7 datore di lavoro)

### **Art. 54 (Stabilizzazione dei co.co.co anche a progetto e titolari di partite Iva)**

1.“Al fine di promuovere la stabilizzazione dell’occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1 gennaio 2016 , i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA, godono degli effetti di cui al comma 2”

### **Condizioni:**

i lavoratori interessati alle assunzioni , sottoscrivano con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi ex. Art 2113 co.4 , cod civ o avanti le commissioni di certificazione

nei 12 mesi successivi alle assunzioni a tempo indeterminato, i datori non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta

causa o giustificato motivo soggettivo

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni del comma 1 lettere a) e b) , comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi , contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, salvi illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

### C) Part Time

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova (**ad probationem**)

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno , alla settimana , al mese e all'anno

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al co.2, può avvenire mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

### D) Lavoro supplementare

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore ha facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del dlgs n.66/2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art 5, co.2, anche in relazione alle giornate, alle settimane e ai mesi.

Se non previsto da contratto collettivo, il datore di lavoro può comunque richiederlo, ma in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, con una maggiorazione della retribuzione oraria globale del 15%,anche se il lavoratore, nel caso non sia previsto da contratto collettivo, può rifiutare per esigenze di salute o familiari.

**Solo clausole elastiche** (eliminate cl. flessibili, art. 6 comma 5)

Definizione Patti per iscritto relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione o dell'aumento della sua durata.

Come? Esercicabile con preavviso di due giorni dal datore di lavoro, fatta salva diversa intesa fra le parti, e riconoscendogli compensazioni nella misura del contratto collettivo.

Se il contratto collettivo non prevede tali clausole, le parti le concordano sempre per iscritto, ma davanti alle commissioni di certificazione con assistenza facoltativa del lavoratore di avvocato o consulente del lavoro ( art 6 comma 6).Anche in questo caso preavviso di 2 giorni lavorativo.

Il consenso a tali clausole è revocabile per coloro che sono affetti o familiari di affetti da patologie oncologiche, handicap o figli minori).

L'eventuale rifiuto di concordare variazione dell'orario non costituisce giustificato motivo di licenziamento, così come non lo è il suo rifiuto a trasformare tale rapporto in tempo pieno o viceversa (art 8).

### **Trasformazione del rapporto obbligatoria**

In caso di lavoratore affetto da malattia oncologica, degenerativa, per i quali vi è riduzione di capacità lavorativa , anche se effetto invalidante di terapia salvavita accertata da commissione medica dell'ASL, vi è obbligo della trasf in tempo parziale.

Se invece di tali malattie sono colpiti coniugi , conviventi, figli, genitori con invalidità al 100%, esso ha diritto NON alla trasf, ma alla priorità della trasf in tempo parziale, riconosciuta anche nel caso di figlio minore di 13 anni o portatore di handicap.

### **E) Lavoro intermittente**

**Definizione** E' il contratto, anche a tempo determinato, con cui il lavoratore si pone a disposizione di un datore che ne può usare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con la possibilità di svolgere prestazioni in periodi predeterminati nell'arco di settimane, mesi o anni.

Se non esiste contratto collettivo, si applica decreto del Ministero del Lavoro.

**Requisito Soggettivo** Tale contratto può essere sempre usato con minori di 24 anni di età, purché le prestazioni avvengano prima del compimento del 25esimo anno o più di 55 anni.

**Durata** Massimo 400 giornate di effettivo lavoro in 3 anni solari, ad eccezione dei settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo ( pena trasformazione in tempo pieno e indeterminato)

**Forma** Prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo di massimo 30 giorni, il datore deve comunicare con sms o e-mail alla DTL territoriale la durata pena applicazione di sanzioni da 400 a 2400 euro per ogni lavoratore per cui è omessa comunicazione

#### F) Contratto a tempo determinato

**Durata** Confermato all'art 1 del decreto che “**l'apposizione del termine non può superare i 36 mesi**”.

Questo per il singolo contratto, se invece si sommano più contratti a termine, si verifica l'eventuale previsione del contratto collettivo di una durata maggiore. Se questo non dice nulla, i periodi di lavoro effettivo escluso da pause, rimane il limite di 36 mesi

Nel computo del periodo si contano i periodi aventi ad oggetto Mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra gli stessi soggetti, anche se di somministrazione. Se il limite di 36 mesi viene superato, per effetto di unico contratto o sommatoria di essi senza riferimento nel contratto collettivo, il contratto si trasforma a tempo indeterminato. Tale limite può essere **DEROGATO**, aggiungendo altri 12 mesi, se stipulato presso la DTL, pena la considerazione del contratto a tempo indeterminato dal momento della stipula.

Il termine deve essere apposto con **ATTO SCRITTO**, con copia consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi

**Proroga** Non cambia : con il consenso del lavoratore proroga possibile se la durata iniziale del contratto era inferiore a 36 mesi e per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi. La violazione comporta la trasformazione a tempo indeterminato a partire dalla sesta proroga

**Pause intermedie** Non cambia: Se il lavoratore è riassunto a termine entro 10 giorni dalla

data di scadenza di un contratto di durata fino a 36 mesi oppure 20 giorni se il contratto in scadenza ha una durata maggiore di 6 mesi, il secondo contratto è considerato a tempo indeterminato.

Rimane l'eccezione per le attività stagionali e per ipotesi individuate dal contratto collettivo.

**Continuazione rapporto oltre la scadenza** Non cambia : fermi i limiti di durata massima, il rapporto può continuare oltre la scadenza, con una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno della contribuzione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se continua oltre il trentesimo giorno e il contratto aveva durata inferiore a 6 mesi, o se continua oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

**Limiti numerici** Non cambia:

da 6 dipendenti a tempo indeterminato in poi, si possono assumere lavoratori a tempo determinato, in misura al massimo del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato al 1 gennaio dell'anno di assunzione

fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato, solo 1 lavoratore a tempo determinato

Salvo diversa disposizione del contratto collettivo.

**Eccezioni per:**

Fase avvio nuove attività Start up innovativa Attività stagionali Spettacoli radiofonici o televisivi Sostituzione lavoratori assenti Lavoratori sopra i 50 anni di età **Violazione numero contratti a termine**

CONFERMATE le sanzioni per ogni lavoratore del

20% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se il numero dei lavoratori assunti in violazione NON è superiore a 1

50 % se il numero dei lavoratori è superiore a 1

ABOLITA la trasformazione in tali casi della trasformazione del contratto in tempo indeterminato

### **Diritto di precedenza**

Il diritto di Precedenza deve essere richiamato nell'atto scritto e può essere esercitato a CONDIZIONE CHE IL LAVORATORE MANIFESTI PER ISCRITTO LA PROPRIA VOLONTA' al datore di lavoro ENTRO 6 MESI dalla data di cessazione del rapporto nei casi di non stagionali e maternità, ed ENTRO 3 MESI nel caso di lavoratori stagionali.

Tale diritto SI ESTINGUE TRASCORSO UN ANNO DALLA DATA DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

### **Criteri di computo**

Si tiene conto per il computo dei lavoratori a tempo determinato, il numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base della effettiva durata dei rapporti di lavoro.

**Impugnazione** L'impugnazione del contratto a termine deve avvenire entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto (es per mancata stipulazione per forma scritta). Nel caso di trasformazione il datore deve pagare una indennità comprensiva tra 2.5 e 12 mensilità dall'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Se invece i contratti collettivi prevedono l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine, il limite massimo dell'indennità è ridotto a 6 mesi

### **Esclusione**

Tali ultime norme non si applicano a coloro assunti in mobilità, a cui si applica il principio di non discriminazione e i criteri di computo; ai datori dell'agricoltura e agli operai a tempo determinato; ai volontari dei Vigili del Fuoco. Esclusi anche i dirigenti, i quali possono avere un contratto a termine della durata di 5 anni e non di 36 mesi, salvo la sua possibilità di recedere dopo 3 anni con preavviso. Esclusi anche il settore turismo e pubblici esercizi se previsto dai contratti collettivi; il personale docente e Ata, personale sanitario, e i contratti universitari per il personale accademico e di reclutamento.



Modificate dagli art 30 a 40 del decreto

## G) Somministrazione di lavoro

“Il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un’agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore”

Se a tempo indeterminato, vi sono novità sui limiti numeri, per cui tali lavoratori non possono superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell’anno di stipula del contratto. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

Se a tempo determinato, i limiti sono stabiliti dal contratto collettivo applicato dall’utilizzatore.

Non esistono limiti per i lavoratori in mobilità, i disoccupati con trattamento di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociale, e quelli svantaggiati I lavoratori somministrati non sono computati nell’organico dell’utilizzatore per le applicazione delle norme di legge. CAMBIA che se somministrati i lavoratori disabili per almeno 12 mesi, questo è computato nella quota di riserva Nel caso di cambio di mansioni, inferiori o superiori, l’utilizzatore deve darne comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Altrimenti risponde per le differenze spettanti al lavoratore occupato a mansioni superiori e per il risarcimento se è occupato a mansioni inferiori.

## F) Apprendistato

**Definizione** Contratto di lavoro a tempo indeterminato per la formazione ed occupazione dei giovani.

### Tipi

Quello di primo livello: per qualifica e diploma professionale, diploma istruzione secondaria e certificazione di specializzazione tecnica superiore

Appr. Professionalizzante Appr. di alta formazione e ricerca Confermata forma scritta ai

fini della prova Confermato piano informativo individuale (che nell'apprendistato di primo livello è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa) Confermato limite numerico Il rapporto non può superare di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate Tale rapporto, non può superare il 100% per i datori con meno di 10 unità No ad apprendisti con contratti di somministrazione a tempo determinato Il datore che ha meno di 3 o nessun lavoratore qualificato, può assumere apprendisti in numero massimo a 3 Restano escluse da tale limite le imprese di artigiani **CONFERMATA, MA SOLO PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**, la possibilità di assumere nuovi i nuovi apprendisti per quei datori di lavoro con più di 50 dipendenti, solo se nei 36 mesi precedenti hanno confermato almeno il 20% degli apprendisti in organico (limiti diversi del contratto nazionale e solo nazionale). Se non si rispetta tale percentuale, possono assumere solo 1 apprendista in più.

Nel caso di violazione, quelli assunti sono considerati lavoratori subordinati ordinari.

Gli altri tipi di apprendistato per qualifica professionale, diploma e certificato di specializzazione tecnica, hanno come destinatari i giovani con almeno 15 anni di età con durata massima di 3 o 4 anni

### **Retribuzione appr. qualifica, diploma e specializzazione**

Formazione in istituzione formativa : costo zero per datore di lavoro Formazione a carico del datore : 10% di quella dovuta Fatte salve disposizioni contratto collettivo **Apprendistato professionalizzante**

Per 18 a 29 anni, con durata della formazione stabilita dagli accordi interconfederali e contratti collettivi solo nazionali. Massimo 3 anni o 5 per quelli di artigiano La formazione non può superare le 120 ore in un triennio e a condizione che la regione comunichi al datore, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta pubblica formativa, con riferimento a sedi e calendario previste. **Apprendistato di alta formazione**

Per titoli di studio universitari, ricerca e per praticantato per accesso alle formazioni ordinistiche, con soggetti fra i 18 e 29 anni . Attivato con protocollo del datore di lavoro con istituzione formativa. Retribuzione : pari a zero per formazione in istituzione, 10 % per la formazione svolta dal datore di lavoro.

**Sanzioni:** confermate

In caso di inadempimento per cui il datore è unico responsabile e che impedisce realizzazione finalità, il datore deve versare la differenza fra contribuzione versata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che gli sarebbe riconosciuto a fine apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Se manca forma scritta, violazione divieto cottimo, inquadramento e tutor, c'è sanzione da 100 a 600 euro, con recidiva fino a 1500 euro

## G) Lavoro accessorio

Modificato da art 48 a 50 del decreto

### Definizione

Sono attività lavorative che non danno luogo, nella totalità, a compensi superiore a 7mila euro in un anno. Limite che si riduce a 2mila euro per lavoratori chiamati da singoli committenti imprenditori o professionisti.

CONFERMATA LA NORMA per cui chi percepisce forme di integrazione al reddito, può fare questo tipo di prestazione, per un limite massimo di 3mila euro in un anno. CONFERMATA LA NORMA (prima contenuta solo nelle circolari INPS) per cui è VIETATO il ricorso a tali prestazione nell'ambito di appalti.

Novità: i committenti imprenditori o professionisti, acquistano solo con modalità telematiche i carnet di buoni orari. I committenti non imprenditori o non professionisti possono acquistare buoni anche presso le rivendite autorizzate.

COMUNICAZIONE I committenti imprenditori e professionisti devono comunicarlo alla DTL con sms o posta elettronica i dati del lavoratore, luogo prestazione entro 30 giorni successivi.

---