

**I CONTRATTI DI LAVORO**  
**dopo la riforma ex d.lgs. 81/2015**  
**di riordino delle tipologie**  
**contrattuali**

**G.U. n. 144 del 24/06/2015**  
**entrato in vigore il 25/06/2015**

Il contratto spiegato ai commercialisti - Avv. Loredana  
Gagliasso

# LA RIFORMA DEI CONTRATTI DI LAVORO

*La legge 10/12/2014 n. 183 (c.d. Jobs Act) prevede una delega per un testo organico semplificato sulle tipologie contrattuali:*

- ▶ *superamento tipologie contrattuali non coerenti con il tessuto produttivo;*
- ▶ *promozione contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro.*

# LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il contratto spiegato ai commercialisti - Avv. Loredana  
Gagliasso

**VIETTI**  
e Associati

Avv. Loredana Gagliasso  
Vietti e Associati  
Via Maria Vittoria, 6  
10123 – Torino  
Tel. 011 544178 – Fax. 011 561894  
[Loredana.gagliasso@viettieassociati.it](mailto:Loredana.gagliasso@viettieassociati.it)

# NUOVA DEFINIZIONE DI «PART TIME»

## Art. 4 D.lgs. 81/2015:

*«Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, a tempo parziale»*

**N.B.** non c'è più la triplice definizione di part time orizzontale, verticale o misto.

## Abrogazione D.lgs 61/2000:

tutta la disciplina sul part-time passa nel decreto attuativo del Jobs Act.

# LA COLLOCAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

## Art. 5, commi 2 e 3 D.lgs 81/2015:

- 1) *Stipulato in forma scritta ai fini della prova;*
- 2) *Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;*
- 3) *Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite*

# 4 GRANDI MODIFICHE

- 1) *Lavoro supplementare*
- 2) *Clausole elastiche*
- 3) *Diritto di precedenza*
- 4) *Trasformazione del rapporto*

# LAVORO SUPPLEMENTARE

## Art. 6 D.lgs. 81/2015:

1) I contratti collettivi non devono più necessariamente indicare le causali;

2) Se il contratto collettivo non lo disciplina:

- possono introdurlo le parti con un massimo del 25% in più dell'orario concordato;
- assegnando al lavoratore una maggiorazione retributiva del 15% comprensiva dell'incidenza degli istituti diretti ed indiretti;
- Il rifiuto di concordare variazioni all'orario di lavoro non costituisce motivo di licenziamento.

# CLAUSOLE ELASTICHE

## Art. 6 d.lgs. 81/2015:

### **Nuova definizione:**

- *quelle relative all'aumento della prestazione lavorativa;*
- *quelle concernenti la mera collocazione dell'orario*

### **Se il contratto collettivo non le disciplina:**

*Le parti possono istituirle previa definizione davanti le commissioni di certificazione ex art. 76/276; in tale sede è facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro*

# CLAUSOLE ELASTICHE

## Art. 6 d.lgs. 81/2015:

### **Il patto certificato deve contenere:**

- 1) Condizioni e modalità con le quali il DDL può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata;
- 2) Durata dell'aumento (max 25%) delle ore contrattuali;
- 3) Maggiorazione del 15%;
- 4) Preavviso di almeno due giorni lavorativi

# CLAUSOLE ELASTICHE (art. 6 d.lgs. 81/2015)

## Se il lavoratore

-ha gravi patologie

-figlio convivente

fino a 13 anni

(art. 8, c. 3-5 d.lgs. Contratti)

- è studente

(art.1,c.1 Legge 300/1970)

È riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato  
alla clausola elastica

# TRASFORMAZIONE E ....

## DIRITTO DI PRECEDENZA (art. 8 d.lgs. 81/2015)

- 1) Il lavoratore che ha trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria;*
- 2) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.*

# TRASFORMAZIONE E ....

## OBBLIGHI DI INFORMAZIONE (art. 8 d.lgs. 81/2015)

*In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.*

Il contratto spiegato ai commercialisti - Avv. Loredana Gagliasso

# LAVORO ACCESSORIO

Il contratto spiegato ai commercialisti - Avv. Loredana Gagliasso

# NUOVA DEFINIZIONE DI «LAVORO ACCESSORIO»

## ART.48 d.lgs. 81/2015:

«Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati»

## NATURA TIPOLOGICA LAVORO ACCESSORIO:

non specificata

# NUOVI PARAMETRI ECONOMICI E TEMPORALI

- ▶ **Aumentato il limite personale annuo del lavoratore a € 7.000 (da € 5.050) (\*)**
- ▶ **Modificato (finalmente) il riferimento all'anno che diventa quello «civile» (non più quello solare che ha generato tanti equivoci)**

**(\*) confermato € 3.000 per i precettori di sussidi**

## LIMITI

- ▶ *Vietato l'uso del lavoro accessorio in caso di appalto (salvo i casi che saranno indicati in un DM)*

## NUOVO OBBLIGO

- ▶ *Anche per il lavoro accessorio (come già per il lavoro a chiamata)*



*-Obbligo di comunicare preventivamente la prestazione alla DTL (tramite sms o mail) in un arco temporale non > 30 gg.*

*-Non c'è più la comunicazione preventiva all'INPS*

# INPS CIRC. 149 DEL 12/08/2015

- ▶ *Acquisto solo con modalità telematiche per imprenditori e professionisti = tabaccai che aderiscono a convenzione INPS-FIT, Banche popolari abilitate.*
- ▶ *«Nelle more dell'attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione in questione sarà effettuata secondo le rituali procedure» (vedi anche nota MLPS n. 3337 25/06/2015)*

# CONTRATTI A TERMINE

Avv. Loredana Gagliasso  
Vietti e Associati  
Via Maria Vittoria, 6  
10123 – Torino  
Tel. 011 544178 – Fax. 011 561894  
Loredana.gagliasso@viettieassociati.it

e Associati

VIETTI



# LIMITI TEMPORALI

## Art.19 D.lgs 81/2015

**Termine di durata massima = 36 mesi**



Fermo quanto disposto dal comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, **della durata massima di 12 mesi**, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della procedura o del superamento del termine stabilito nel contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di stipulazione.

# PROROGHE

## Art.21 D.lgs 81/2015

*Ammesse 5 proroghe nei 36 mesi qualora il numero delle proroghe sia superiore a 5 il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.*



*I limiti non si applicano alle imprese start-up innovative (art.23 commi 2,3 del D.L. 179/2012 convertito con modificazioni dalla legge 221/2012) per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il periodo più limitato previsto dall'art 25 comma 3 D.L. 179/2012)*

# LIMITI

## Art.23 D.lgs 81/2015

### QUANTITATIVI:

- ▶ non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato
- ▶ previsto arrotondamento 0,5 all'unità superiore

### ESCLUSIONI:

- a) fase di avvio di nuove attività per periodi definiti nei contratti collettivi;
- b) start-up innovative;
- c) attività stagionali (art.21 c.2 81/2015);
- d) specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- e) sostituzione lavoratori assenti;
- f) Lavoratori di età superiore a 50 anni

# DIVIETI E SANZIONI

## SANZIONE (Art. 23 c.4 D.lgs 81/2015):

In caso di superamento dei limiti quantitativi si applica la maxi sanzione amministrativa del:

- ▶ 20% della retribuzione se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- ▶ 50% della retribuzione se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno;

## DIVIETO CONTRATTI A TERMINE:

presso le unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato. Salvo che il contratto sia concluso per:

- ▶ sostituire lavoratori assenti;
- ▶ assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- ▶ Abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi.

# CONTRATTI A TERMINE E ....

## DIRITTI DI PRECEDENZA (Art.24 D.lgs 81/2015)

*Il lavoratore che ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi presso la stessa azienda ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminate effettuate nei 12 mesi successivi*

## NON DISCRIMINAZIONE (Art.25 D.lgs 81/2015)

*Il lavoratore a tempo determinato ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato che hanno lo stesso inquadramento*

## FORMAZIONE (Art.26 D.lgs 81/2015)

*I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata per promuoverne la carriera e la mobilità occupazionale.*

# IMPUGNAZIONE CONTRATTO A TERMINE

## Art. 28 D.lgs 81/2015

- ▶ *L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 legge 604/1966, entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto.*
- ▶ *Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 a un massimo di 12 mensilità.*

# SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il contratto spiegato ai commercialisti - Avv. Loredana  
Gagliasso

**VIETTI**  
e Associati

Avv. Loredana Gagliasso  
Vietti e Associati  
Via Maria Vittoria, 6  
10123 – Torino  
Tel. 011 544178 – Fax. 011 561894  
[Loredana.gagliasso@viettieassociati.it](mailto:Loredana.gagliasso@viettieassociati.it)

# SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

## DEFINIZIONE:

*Fattispecie complessa che prevede la fornitura professionale di manodopera da un soggetto (somministratore) ad un altro soggetto (utilizzatore)*



*Scissione tra titolarità formale del rapporto di lavoro e utilizzo in concreto della prestazione*

## DUE CONTRATTI:



**Contratto commerciale  
tra somministratore e  
utilizzatore**

**Contratto di lavoro tra  
somministratore e  
lavoratore**

# SOGGETTI

## **SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA SOMMINISTRAZIONE:**

- ▶ *agenzie di somministrazione, registrate in un apposito Albo presso il ministero del lavoro*

## **UTILIZZATORE:**

- ▶ *imprenditore*
- ▶ *associazione*
- ▶ *organizzazione di tendenza*
- ▶ *semplice privato datore di lavoro*

## **FORMA:**

- ▶ *scritta (art.33 D.lgs 81/2015)*

# SOMMINISTRAZIONE

## **A TEMPO INDETERMINATO (Art. 31 comma 1 D.lgs 81/2015):**

- ▶ **Staff leasing:** limite del 20% e abrogate le causali
- ▶ **Staff leasing:** l'assunzione del lavoratore presso l'agenzia deve avvenire parimenti a tempo indeterminato

## **A TEMPO DETERMINATO (Art.31 comma 2 D.lgs 81/2015):**

- ▶ Sempre ammissibile (abrogato il riferimento alle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive), salvi i limiti previsti dalla legge per l'apposizione del termine, ovvero dal CCNL per la stipula dei contratti di somministrazione

# DIVIETI

## Art. 32 D.lgs 81/2015 :

- ▶ *per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;*
- ▶ *salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione (salvo diverse disposizioni da parte di accordi sindacali);*
- ▶ *Per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.*

# RAPPORTO TRA IMPRESA UTILIZZATRICE E PRESTATORE DI LAVORO

## TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO:

- ▶ I lavoratori assunti in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

## TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA:

- ▶ Obblighi ripartiti tra somministratore e utilizzatore

## POTERI DEL DATORE DI LAVORO

## SCISSIONE:

Poteri direttivo e di controllo → UTILIZZATORE

Potere disciplinare → AGENZIA

# RAPPORTO TRA IMPRESA UTILIZZATRICE E PRESTATORE DI LAVORO

## CLAUSOLE LIMITATIVE DELL'ASSUNZIONE:

- ▶ nulla la clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione (salvo che il contratto collettivo applicabile al somministratore preveda la corresponsione di una «adeguata indennità»)
- ▶ facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui questi, al termine della missione, sia assunto

# RAPPORTO TRA SOMMINISTRATORE E PRESTATORE DI LAVORO

## CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO:

- ▶ *disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali ( art. 34 D.lgs 81/2015)*

## CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

- ▶ *disciplina di cui al Capo III del D.lgs 81/2015, per quanto compatibile e, in ogni caso, con esclusione delle disposizioni di cui agli artt. 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24 ( art. 34, comma 2, D.lgs 81/2015)*

## PART- TIME:

- ▶ *disposizioni di cui al Capo II, Sezione I in quanto compatibili*

## OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE:

- ▶ *l'impresa somministratrice deve comunicare, entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione, al servizio competente, nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga o la cessazione dei lavoratori in somministrazione assunti il mese precedente*

# COLLABORAZIONI

# DEFINIZIONE

## Art.2 D.lgs 81/2015:

- ▶ A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative (**non più prevista la ripetitività**), le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

# RICONDUZIONE AL LAVORO SUBORDINATO

## SE SUSSISTE:

- 1) *prestazione esclusivamente personale*
- 2) *«etero organizzazione» da parte del committente, anche con riferimento a tempi e luoghi*



LAVORO SUBORDINATO

# ESCLUSIONE ALLA RICONDUZIONE AL LAVORO SUBORDINATO

## **Restano salvi da quanto previsto dal comma 1:**

- 1) *collaborazioni previste da accordi collettivi nazionali per specifiche esigenze produttive di settore (es. call center);*
- 2) *collaborazioni previste nell'ambito delle professioni intellettuali con necessaria iscrizione all'Albo;*
- 3) *membri di organi di amministrazione e controllo, partecipanti a collegi e commissioni;*
- 4) *prestazioni a favore di società sportive dilettantistiche aderenti al C.O.N.I.*

# ESCLUSIONE ALLA RICONDUZIONE AL LAVORO SUBORDINATO

## Art.3 D.lgs 81/2015:

Le parti possono richiedere alle **commissioni** di cui all'art.76 D.lgs 10 settembre 2003, n.276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

# SUPERAMENTO DEL LAVORO A PROGETTO (D.LGS 81/2015)

Abrogate le disposizioni dall'art. 61 a 69-bis del D.lgs 276/2003 che restano in vigore solo per i contratti in essere.



**MA...** «resta salvo quando disposto dall'art.409 c.p.c.». **Art.409 c.p.c.**  
**Controversie individuali di lavoro:** « Si osservano le disposizioni del seguente capo nelle controversie relative a:... n.3 rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;»



Ritorno alle vecchie «co.co.co ex art. 409 c.p.c.»?

# PARTITE IVA

**Abrogati i vincoli sulle partite IVA di cui all'art. 69-bis del D.lgs 276/2003 che prevedeva:**

- ▶ *le prestazioni rese dal titolare di partita iva erano considerate come rapporti di co.co.co, **salvo che sia fornita prova contraria dal committente**, qualora ricorressero almeno **due** dei seguenti presupposti:*
  - a) la collaborazione deve avere durata complessiva superiore a 8 mesi annui per due anni consecutivi;*
  - b) il corrispettivo della collaborazione deve costituire più dell'80% dei compensi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;*
  - c) Il collaboratore dispone di una postazione di lavoro fissa presso una delle sedi del committente.*

# SUPERAMENTO ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

*Sono eliminati i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro anche in forma mista*

**Nuovo Art.2549 c.c.** « con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto di **capitale**»

## **REGIME TRANSITORIO:**

*« I contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.» (se sono a tempo indeterminato continuano legittimamente)*

# IL LAVORO AUTONOMO DOPO IL D.LGS 81/2015 (dal 01/01/2016)

Il contratto spiegato ai commercialisti - Avv. Loredana Gagliasso



# *GRAZIE PER L'ATTENZIONE*