

Scheda su schema di dlgsu tipologie contrattuali

Lo schema di dlgs prevede 55 articoli; ha avuto il via libera del Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015. Si presenta sotto forma di testo unico.

Titolo I – Lavoro subordinato

Capo I

Art. 1 – Contratto a tempo indeterminato

Il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Capo II

Sezione I – Lavoro a tempo parziale

Art. 2 – Definizioni

L'assunzione può avvenire a tempo pieno o tempo parziale; il tempo parziale può essere di tipo "orizzontale" (riduzione rispetto al normale orario giornaliero), di tipo "verticale" (riduzione nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o di tipo "misto". Con il termine di "lavoro supplementare" si intende quello effettuato oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno.

Art. 3 – Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, con puntuale indicazione della durata della prestazione e della collocazione temporale della stessa.

Art. 4 – Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

I commi da 1 a 5 si applicano nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale; il datore di lavoro può chiedere prestazioni di lavoro supplementare. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo di ore effettuabili e le conseguenze del superamento. È richiesto il consenso del lavoro, se non è previsto altrimenti dai contratti collettivi. Sempre i contratti collettivi possono regolare la parte economica (percentuale di maggiorazione ed eventuale incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti). Se i contratti collettivi non prevedono nulla, il datore di lavoro può richiedere lavoro supplementare nella misura del 15% in più sull'orario settimanale; stessa percentuale (15%) anche per le maggiorazioni economiche.

Ai sensi del comma 6, prestazioni lavorative straordinarie sono previste nel tempo parziale verticale o misto.

Le parti del contratto (datore di lavoro e lavoratore) possono concordare per iscritto clausole flessibili (relative alla collocazione temporale della prestazione stessa). In caso di tempo parziale di tipo verticale o misto è possibile la sottoscrizione, sempre per iscritto, di clausole elastiche (variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa).

Nei contratti collettivi si definiscono le modalità e le condizioni per le clausole flessibili, le clausole elastiche, i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa, le condizioni e le modalità in base alle quali il lavoratore può richiedere la modifica o la cancellazione delle clausole flessibili o elastiche.

Di norma, la decisione presa dal datore di lavoro di variare la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale è comunicata con un preavviso di

due giorni, salvo diversa intesa. Il lavoratore ha diritto a compensazione nella misura e nel modo previsto dai contratti collettivi.

Laddove il contratto collettivo non preveda una specifica disciplina, le parti possono accordarsi sulle clausole flessibili e/o elastiche davanti alla commissione di certificazione (articolo 76, dlgs 276/2003); il limite massimo è del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale; la maggiorazione della retribuzione è fissata al 15%.

Fermo restando le previsioni contenute nei contratti collettivi, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, da gravi patologie cronicodegenerativeingravescenti, o che assistono il coniuge, i figli o i genitori per le stesse patologie o con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (legge 104/1992) o i lavoratori studenti (primaria, secondaria e qualificazione professionale) possono revocare il consenso prestato alla clausola flessibile o elastica.

Art. 5 – Trattamento del lavoratore a tempo parziale

Il lavoratore a tempo parziale non può ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore ha gli stessi diritti, il trattamento economico e normativo è riproporzionato. I contratti collettivi possono disciplinare la durata del periodo di prova e il periodo di conservazione del rapporto di lavoro in caso di malattia o infortunio (periodo di comporto).

Art. 6 – Trasformazione del rapporto

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale (o in tempo pieno) non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La trasformazione del rapporto è ammessa su accordo delle parti risultante da atto scritto.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, da gravi patologie cronicodegenerativeingravescenti, con ridotta capacità lavorativa accertata da una commissione medica presso la Asl, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale verticale o orizzontale. A richiesta del lavoratore, il rapporto può essere nuovamente trasformato in tempo pieno.

Ai lavoratori e alle lavoratrici che assistono il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche, da gravi patologie cronicodegenerativeingravescenti, conviventi, con totale e permanente inabilità lavorativa ed invalidità del 100% e con necessità di assistenza continua, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale.

La priorità nella trasformazione è riconosciuta anche al lavoratore e alla lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (articolo 3 della legge 104/1992).

Il comma 6 riconosce un diritto di precedenza al lavoratore passato al tempo parziale in caso di assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale, con una riduzione d'orario non superiore al 50%, invece della fruizione del congedo parentale.

Nel caso in cui l'azienda proceda ad assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al personale dipendente con rapporto di lavoro a

tempo pieno occupato in unità produttive localizzate nello stesso ambito comunale; le eventuali domande di trasformazione dovranno essere prese in considerazione.

Il comma 9 ribadisce che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni all'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7 – Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto nel rapporto al tempo pieno. Gli arrotondamenti sono per eccesso.

Art. 8 – Sanzioni

In difetto di prova, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo pieno; il lavoratore, per il periodo antecedente la pronuncia giudiziale, ha diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi per le prestazioni effettivamente rese.

Se non è determinata la durata, il lavoratore può procedere come al punto precedente: il rapporto di lavoro diventa a tempo pieno dalla sentenza. Se l'omissione riguarda la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità di svolgimento, tenendo conto di alcuni fattori (responsabilità familiari; necessità di integrazione con altra attività lavorativa; esigenze del datore di lavoro). Vale in entrambi i casi il diritto alla retribuzione nonché al corrisponsione di un emolumento quale risarcimento danni.

Art. 9 – Disciplina previdenziale

La retribuzione minima oraria – assunta come base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti – si determina alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero (art. 7, dl 463/1983) e dividendo l'importo ottenuto per il numero delle ore di orario settimanale previsto dal Ccnl. Gli assegni familiari spettano per l'intera misura settimanale in presenza di una settimana lavorativa di durata non inferiore alle 24 ore (ottenute cumulando le eventuali ore prestate in più rapporti). In caso contrario, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate. Gli assegni possono essere corrisposti direttamente dall'Inps, se non si può individuare l'attività principale. Ai fini dell'assicurazione Inail, la retribuzione dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva.

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale nelle pubbliche amministrazioni

Le stesse disposizioni del presente decreto, salvo diversa previsione, si applicano anche nella pubblica amministrazione.

Sezione II – Lavoro intermittente

Art. 11 – Definizione e tipologie

Il lavoro intermittente, anche a tempo determinato, è una tipologia contrattuale in base alla quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro sulla base delle regole indicate all'articolo 12. Non è utilizzabile nella pubblica amministrazione.

Art. 12 – Casi di ricorso al lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è utilizzabile per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, sulla base di esigenze individuate nei contratti collettivi o, in mancanza di questi, in un decreto non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In ogni caso, il lavoratore coinvolto ha più di 55 anni di età o meno di 24 anni di età, con svolgimento dell'attività entro il 25° anno di età.

Il limite temporale massimo è di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari; sono esclusi dal limite i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. In caso di superamento del tetto massimo, il rapporto di lavoro si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Il lavoro intermittente non può essere utilizzato per sostituire lavoratori in sciopero; in unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le stesse mansioni o nelle unità produttive dove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza, dlgs 81/2008).

Art. 13 – Forme e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta con i seguenti elementi: durata e ipotesi oggettive e soggettive; luogo, modalità della disponibilità e preavviso (non inferiore ad un giorno lavorativo); trattamento economico e normativo e relativa indennità di disponibilità; forme e modalità per l'esecuzione della prestazione; tempi e modalità di pagamento; misure di sicurezza.

Fatte salve altre previsioni contenute nei Ccnl, il datore di lavoro è tenuto a comunicare annualmente sull'utilizzo della tipologia contrattuale alle Rsa o alle Rsu, ove presenti.

Il comma 3 prevede l'obbligo di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio mediante sms o posta certificata; la comunicazione va fatta prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni. È possibile un decreto ministeriale con individuazione di ulteriori forme di comunicazione. In caso di mancata comunicazione, la sanzione varia da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore.

Art. 14 – Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie; l'indennità è prevista dai contratti collettivi o da un decreto ministeriale, sentite le associazioni sindacali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di Ccnl. I contributi sono versati per il loro effettivo ammontare.

In caso di malattia con momentanea indisponibilità, il lavoratore è tenuto ad avvisare tempestivamente il datore di lavoro, indicando anche la durata presunta della malattia. In questo periodo, non matura l'indennità di disponibilità. Se non comunica l'indisponibilità, il lavoratore perde il diritto all'indennità per quindici giorni, salva diversa previsione nel Ccnl.

Le disposizioni dei commi precedenti si applicano nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro; di conseguenza, il rifiuto ingiustificato può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità successiva al rifiuto ingiustificato.

È atteso un decreto ministeriale per la definizione della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore può versare l'eventuale differenza contributiva.

Art. 15 – Principio di non discriminazione

Permane il principio di non discriminazione, per cui il lavoratore intermittente non può ricevere un trattamento economico, normativo e previdenziale meno favorevole rispetto agli altri lavoratori. Naturalmente tutto è riproporzionato in rapporto alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Nel periodo di disponibilità matura la sola indennità di disponibilità.

Art. 16 – Computo del lavoratore intermittente

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Capo III – Lavoro a tempo determinato

Art. 17 – Apposizione del termine e durata massima

È consentita l'apposizione del termine della durata massima di 36 mesi.

Fatte salve altre previsioni contenute nei contratti collettivi, anche aziendali, e con l'eccezione dei lavoratori stagionali, la durata massima dei rapporti di lavoro intercorsi fra lo stesso datore di lavoro e il lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni equivalenti ed indipendentemente dai periodi di interruzione fra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. In tale periodo si conteggiano anche eventuali periodi di missione per mansioni equivalenti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora venga superato il limite dei 36 mesi (con unico contratto o con successione di contratti), il rapporto si considera a tempo indeterminato.

Presso la Direzione territoriale del lavoro, può essere però sottoscritto un contratto ulteriore della durata massima di 12 mesi. Se non si rispetta questa procedura o se si supera il periodo indicato, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula.

Esclusi i contratti della durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è nulla se non risulta da atto scritto; una copia deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi.

Art. 18 – Divieti

Non è possibile apporre un termine alla durata del contratto nei seguenti casi:

- a) Sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) In unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni, salvo che il contratto non riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) In unità produttive ove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni;
- d) Da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza).

Art. 19 – Proroghe e rinnovi

Le proroghe ammesse sono per un massimo di cinque nell'arco dei 36 mesi; dalla sesta proroga, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Con l'eccezione dei lavoratori stagionali (individuati con decreto ministeriale) e di specifiche previsioni contenute nei Ccnl, si considera a tempo indeterminato il contratto con il quale si riassume un lavoratore a tempo determinato dopo dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto fino a sei mesi (venti giorni, se il contratto ha durata superiore a sei mesi).

Le norme del presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative.

Art. 20 – Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

In caso di continuazione del rapporto di lavoro oltre i termini di scadenza, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione del 20% fino al decimo giorno e del 40% per ogni giorno ulteriore. Superati i trenta giorni (se il contratto è di durata inferiore a sei mesi) o il cinquantesimo giorno (se il contratto è di durata superiore a sei mesi), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini.

Art. 21 – Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Salvo diversa previsione nei contratti collettivi, anche aziendali, la percentuale di contratti a tempo determinato non può essere superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, con eventuale arrotondamento all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5. I datori di lavoro fino a cinque dipendenti possono comunque stipulare un contratto a tempo determinato.

Sono esclusi dai limiti i contratti a tempo determinato stipulati:

- a) Nella fase di avvio di nuove attività (tenendo conto dei contratti collettivi nazionali di lavoro);
- b) Da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società;
- c) Nelle attività stagionali;
- d) Per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi;
- e) Per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) Con lavoratori di età superiore a 55 anni.

I limiti percentuali non si applicano anche nei casi di assunzione da parte di università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca, enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica, coordinamento, direzione. I contratti in via esclusiva possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.

In caso di violazione del limite percentuale, non è prevista la trasformazione in contratto a tempo indeterminato; è invece prevista una sanzione calcolata su ciascun lavoratore di importo pari:

- a) Al 20% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore ad uno;
- b) Al 50% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno.

I maggiori introiti sono assegnati al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (art. 18, comma 1, lettera a, DI 185/2008).

I Ccnl definiscono le modalità di informazione nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie.

Art. 22 – Diritto di precedenza

Salvo diverse previsioni contenute nei contratti collettivi, il lavoratore che ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni espletate. Il periodo di congedo di maternità, usufruito durante la fruizione del contratto a tempo determinato, concorre al raggiungimento del periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Le stesse lavoratrici hanno il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni svolte.

Un diritto di precedenza è riconosciuto anche ai lavoratori stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere esplicitamente richiamato nell'atto scritto; è possibile se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro (entro sei o tre mesi); si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 23 – Principio di non discriminazione

Al lavoratore a tempo determinato spetta lo stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori a contratto a tempo indeterminato con lo stesso inquadramento e in proporzione al periodo lavorativo prestato. In caso di inosservanza del principio, il datore di lavoro è sanzionato con una ammenda da 25,82 a 154,94 euro (da 154,94 a 1.032,91 euro se sono coinvolti più di cinque lavoratori).

Art. 24 – Formazione

I Ccnl possono prevedere percorsi formativi per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Art. 25 – Criteri di computo

Si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, tenendo conto dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro.

Art. 26 – Decadenza e tutele

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto, con le modalità previste dall'articolo 6 della legge 604/1966.

Nei casi di conversione dei contratti per via giudiziale, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità onnicomprensiva (da 2,5 a 12 mensilità) a beneficio del lavoratore. In presenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, l'indennità è ridotta della metà.

Art. 27 – Esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Capo:

- a) I rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 223/1991 (assunzione lavoratori in mobilità con contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi);
- b) I rapporti di lavoro in agricoltura;
- c) I richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- d) I contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti (durata massima di cinque e diritto di recesso dopo un triennio);
- e) I rapporti di lavoro per speciali servizi nel turismo e nei pubblici servizi di durata non superiore ai tre giorni;
- f) I contratti di lavoro del personale docente ed ATA per supplenze e del personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale.

Resta valido quanto previsto dall'articolo 36 del dlgs 151/2001 sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione.

Capo IV – Somministrazione di lavoro

Art. 28 – Definizione

È il contratto con il quale un somministratore autorizzato ai sensi del dlgs 276/2003 mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, che nel periodo della missione svolgono la propria attività sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 29 – Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

Salvo diversa previsione nei contratti collettivi nazionali, la percentuale di somministrati a tempo indeterminato non può essere superiore al 10% dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza al 1° gennaio (o al momento dell'inizio attività), con eventuale arrotondamento all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5.

La somministrazione a tempo determinato è utilizzata secondo i limiti quantitativi individuati nei Ccnl; è esente dai limiti la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità (articolo 8, legge 223/1991), di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (Regolamento CE 800/2008).

Art. 30 – Divieto

Il contratto di somministrazione è vietato:

- a) Per sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) In unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni, salvo che il contratto non riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) In unità produttive ove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni;
- d) Da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza).

Art. 31 – Forma del contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione è in forma scritta e contiene gli estremi della autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; la presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza e le misure di prevenzione; data di inizio e durata prevista; mansioni ed inquadramento; luogo, orario di lavoro e trattamento economico e normativo.

L'utilizzatore assume l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali.

Le informazioni contenute al primo comma, oltre alla data di inizio e la durata della missione, sono comunicate dal somministratore al lavoro per iscritto.

Art. 32 – Disciplina dei rapporti di lavoro

In caso di assunzione a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di legge; nel contratto è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, sulla base del contratto collettivo o di quanto previsto dal decreto ministeriale.

In caso di assunzione in somministrazione a tempo determinato, si applicano le misure contenute nel relativo Capo del presente decreto, se compatibili. La proroga del termine iniziale è possibile, previo consenso del lavoratore, per iscritto e per la durata prevista dal contratto.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore per l'applicazione degli istituti di legge, con la sola eccezione della normativa sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro.

Non trovano applicazione le disposizioni contenute all'articolo 4 della legge 223/1991; si applicano invece le norme contenute all'articolo 3 della legge 604/1966.

Art. 33 – Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

Per la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori in somministrazione hanno diritto a pari condizioni di base. Vigge un obbligo in solido per l'utilizzatore sui trattamenti retributivi e sui versamenti contributivi. I contratti collettivi definiscono le modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del trattamento economico. I lavoratori in somministrazione hanno anche diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali (esclusi quelli condizionati ad iscrizione ad associazioni o cooperative o connesse all'anzianità di servizio). Il somministratore informa sui rischi connessi alla sicurezza e alla salute in generale e provvede all'addestramento in merito alle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sono stati assunti. L'utilizzatore deve dare comunicazione scritta al somministratore nel caso in cui il lavoratore è adibito a mansioni superiori o a mansioni non equivalenti. In carenza di comunicazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per risarcimento danni (se mansione è inferiore). Il potere disciplinare (articolo 7, legge 300/1970) spetta al somministratore sulla base della comunicazione fornita dall'utilizzatore. L'utilizzatore risponde di eventuali danni causati a terzi. È nulla ogni clausola volta a limitare anche indirettamente la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della missione, eccetto il caso di corresponsione di adeguata indennità.

Art. 34 – Diritti sindacali e garanzie collettive

Ai lavoratori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 300/1970. Il lavoratore ha diritto ad esercitare i diritti sindacali presso l'utilizzatore per tutta la durata della missione.

L'utilizzatore ha un obbligo di comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie:

- a) prima della stipula del contratto (solo in casi motivati entro i cinque giorni successivi) circa il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione;
- b) ogni dodici mesi (eventualmente per il tramite della associazione datoriale cui aderisce) circa il numero, i motivi, la durata e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 35 – Norme previdenziali

Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico del somministratore che è inquadrato nel settore terziario. I contributi sull'indennità di disponibilità sono versati per il loro effettivo ammontare.

Il somministratore non è tenuto al versamento dell'aliquota contributiva prevista all'articolo 25, comma 4, della legge 845/1978 (0,30% delle retribuzione soggette all'obbligo contributivo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria).

Gli obblighi di assicurazione Inail sono individuati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte; i premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio (o medio ponderato) applicato all'impresa utilizzatrice.

In agricoltura e nei lavori domestici si applicano le regole previste dai relativi settori.

Art. 36 – Somministrazione irregolare

Senza forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo ed i lavoratori sono considerati alle dipendenze dell'utilizzatore. In carenza di forma scritta, tutti i pagamenti a titolo di retribuzione o di contribuzione effettuati dal somministratore liberano l'utilizzatore dagli obblighi per il periodo considerato. Se la somministrazione è al di fuori dei limiti numerici, il lavoratore può chiedere, anche al solo utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle sue dipendenze con effetto dall'inizio della somministrazione. L'articolo 36 non si applica alla pubblica amministrazione.

Art. 37 – Decadenza e tutele

Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato all'utilizzatore ai sensi dell'articolo 36, si applicano le disposizioni previste dall'articolo 6 della legge 604/1966 (impugnazione del licenziamento a pena di decadenza entro 60 giorni); il termine decorre dalla data in cui ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore. Il giudice, accogliendo l'istanza, stabilisce altresì il risarcimento del danno con una indennità onnicomprensiva fra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenendo conto del numero dei dipendenti, delle dimensioni aziendali, dell'anzianità di servizio, del comportamento e delle condizioni delle parti. L'indennità rista il lavoratore da ogni pregiudizio.

Art. 38 – Sanzioni

Le violazioni degli obblighi, dei divieti e delle disposizioni di cui agli articoli 29 (percentuale impiego), 30 (divieto di utilizzo), 31, comma 1 (forma scritta e contenuti) e, per il solo somministratore, comma 3 (comunicazioni in forma scritta al lavoratore),

nonché per il solo utilizzatore degli articoli 33, comma 3, secondo periodo (fruizione dei servizi sociali e assistenziali), e 34, comma 3 (comunicazioni alle Rsa/Rsu) sono punite con una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro.

Capo V – Apprendistato

Art. 39 – Definizione

È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, in tre tipologie:

1. qualifica, diploma e specializzazione professionale;
2. professionalizzante;
3. alta formazione e ricerca.

L'apprendistato di primo e di terzo livello integrano, in un sistema duale, formazione e lavoro con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e di qualificazione professionale, inseriti nel relativo Repertorio nazionale (dlgs 13/2013).

Art. 40 – Disciplina generale

Il contratto:

- è stipulato in forma scritta;
- contiene in forma sintetica il piano formativo individuale (definito sulla base di moduli e formulari stabiliti in contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali o, nel caso dell'alta formazione, dall'istituzione formativa di provenienza dello studente e l'impresa);
- ha durata minima non inferiore a sei mesi (possono fare eccezione i contratti di apprendistato in aziende che operano su cicli stagionali);
- è ammessa la possibilità di recesso con preavviso (comma 4).

Al contratto si applicano le sanzioni previste dalla normativa sul licenziamento ingiustificato; nel contratto di primo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Salvo quanto stabilito sopra, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa agli accordi collettivi o ai Ccnl, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto al livello corrispondente per mansioni o funzioni; in alternativa, previsione di retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi con i fondi paritetici interprofessionali e con accordi con le regioni;
- e) possibilità del riconoscimento della qualificazione professionale;
- f) registrazione della formazione e della qualificazione nel libretto formativo;
- g) possibilità di prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore a trenta giorni;

- h) possibilità di forme e modalità di conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Sotto il profilo previdenziale ed assistenziale, gli apprendisti sono interessati dalle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, contro le malattie, contro l'invalidità e la vecchiaia, sulla maternità, sugli assegni familiari e sull'assicurazione sociale per l'impiego (ASpl, rispetto alla quale, a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta da parte dei datori di lavoro una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Il comma 3 indica i limiti numerici; il rapporto da rispettare nelle assunzioni dirette ed indirette è di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. I datori di lavoro che occupano meno di dieci unità non possono superare il 100%. Non è possibile assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro senza lavoratori qualificati o specializzati (o che ne abbia in numero inferiore a tre) può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Queste disposizioni non si applicano alle imprese artigiane.

Fermo restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di individuare limiti diversi, per i soli datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma in servizio, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti, esclusi i recessi effettuati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. È comunque sempre ammessa l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante, pur senza rispetto della percentuale di confermati in servizio. Gli apprendisti assunti in violazione della presente norma sono sempre considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Art. 41 – Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale

Il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è strutturato per coniugare formazione sul lavoro con l'istruzione e la formazione professionale, svolta dalle istituzioni nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione. È un contratto riservato ai giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni, la cui durata è commisurata al conseguimento della qualifica o del diploma ed, in ogni caso, non superiore a tre o quattro anni.

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni e alle province autonome. È ammessa la proroga del contratto per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali, al fine di acquisire la certificazione di specializzazione tecnica superiore, o nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito il titolo previsto.

Contratti di apprendistato della durata non superiore a tre anni possono essere stipulati anche con i giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali per l'acquisizione di ulteriori competenze rispetto a quelle previste nel corso di studi, utili anche per conseguire il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, secondo una schema definito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, sentita la Conferenza Stato-Regioni-Province autonome. Nello stesso decreto sono definiti i criteri per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, il monte orario massimo, i requisiti delle imprese. La formazione esterna si svolge

nell'istituzione formativa; non può superare il 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50% per il terzo e quarto anno e per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Salvo diversa previsione, per la formazione svolta nell'istituzione formativa, il datore di lavoro non è tenuto ad obblighi retributivi, mentre per quella a carico del datore di lavoro la retribuzione è pari al 10% di quella dovuta.

Laddove le regioni e le province autonome hanno definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche con riferimento al lavoro stagionale e a tempo determinato.

Mancando una specifica disciplina regionale, l'attivazione è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 42 – Apprendistato professionalizzante

I giovani di età compresa fra 18 (17 anni in caso di persona in possesso di qualifica professionale) e 29 anni possono essere assunti in tutti i settori produttivi pubblici o privati con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. La qualificazione è determinata dalle parti sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai contratti collettivi. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono la durata e la modalità di erogazione della formazione, la durata anche minima del periodo di apprendistato (non superiore a tre anni o cinque anni nell'artigianato). La formazione di tipo professionalizzante interna è integrata, sulla base delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica (interna o esterna all'azienda) finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio. La disciplina spetta alle regioni che comunicano entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro le modalità di svolgimento anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività.

Regioni e associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Il comma 5 prevede la possibilità che la contrattazione collettiva individui specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato nei casi di attività stagionale.

Art. 43 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca riguarda tutti i settori di attività pubblici e privati; è finalizzato all'attività di ricerca, al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, e per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche; è riservato a giovani di età compresa fra 18 e 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria o di diploma professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca sulla base di uno schema definito con decreto ministeriale, con il quale si stabilisce l'entità e la modalità della formazione a carico del datore di lavoro, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascun studente. La formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale; per tale formazione, il datore di lavoro è esonerato da obblighi retributivi, mentre per

quella interna è riconosciuta una retribuzione del 10%. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono la formazione, sentite le parti sociali, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza di ciò, l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università e gli altri soggetti sopra elencati.

Art. 44 – Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

Gli standard formativi, compreso il numero di ore di formazione da effettuare in azienda nel caso dell'apprendistato di primo livello, sono stabiliti con decreto ministeriale; tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione è di competenza dell'istituzione formativa nell'apprendistato di primo livello, del datore di lavoro nell'apprendistato di secondo livello e dell'istituzione formativa o dell'ente di ricerca per l'apprendistato di terzo livello. Si fa riferimento al dlgs 13/2013.

Al fine di armonizzare le qualifiche e le qualificazioni professionali, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Repertorio delle professioni sulla base dei contenuti della contrattazione collettiva e in linea con l'intesa Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010. A tal proposito è costituito un organismo tecnico cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, le associazioni datoriali, le organizzazioni sindacali e i rappresentanti della Conferenza permanente Stato-Regioni-Province autonome.

Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza ai sensi del dlgs 13/2013.

Art. 45 – Disposizioni finali

In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione, tale da non permettere il raggiungimento degli obiettivi, il datore di lavoro, se responsabile, è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Il personale ispettivo del Ministero adotta un provvedimento di disposizione, assegnando al datore di lavoro un tempo congruo per adempiere.

Il datore di lavoro in caso di violazione delle disposizioni sulla forma scritta, sulla predisposizione del piano formativo individuale (art. 40, comma 1), del divieto di lavoro a cottimo, sull'inquadramento e sulla presenza di tutore aziendale (art. 40, comma 5, lettere a, b e c) è sanzionato amministrativamente con un'ammenda da 100 a 600 euro, aumentata, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro. Alle contestazioni provvedono gli organi di vigilanza.

Fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici.

Il comma 4 prevede la possibilità di assumere, senza limiti di età, i lavoratori in mobilità o in trattamento di disoccupazione per la qualificazione o riqualificazione. Trovano applicazione le disposizioni sui licenziamenti individuali (legge 604/1966), il regime contributivo agevolato (art. 25, comma 9, legge 223/1991) e l'incentivo riconosciuto (art. 8, comma 4, legge 223/1991).

In mancanza di regolazione regionale o contrattuale, trovano applicazione le regolazioni vigenti; in assenza di offerta formativa, trovano applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

L'applicazione nel settore pubblico, con riferimento agli articoli 42 e 43, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

I benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di apprendistato; sono esclusi i lavoratori in mobilità o in indennità di disoccupazione.

In caso di imprese con più sedi sul territorio nazionale, il datore di lavoro può fare riferimento all'offerta formativa ove ha sede legale; è possibile anche l'accentramento delle comunicazioni.

Restano ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome.

Il comma 10 rimanda ad un successivo decreto legislativo ai sensi della legge 183/2014 per l'individuazione degli incentivi per i datori di lavoro che assumono lavoratori con apprendistato di primo e terzo livello.

Capo VI – Abrogazioni e disciplina transitoria

Art. 46 – Abrogazioni e norme transitorie

Sono abrogate le seguenti disposizioni relative a:

- tempo parziale (dlgs 61/2000);
- sanzioni (art. 18, commi 3 e 3-bis del dlgs 276/2003) e somministrazione (articoli da 20 a 28 del dlgs 276/2003);
- diverse norme sul contratto a tempo determinato (dlgs 368/2001, escluso art. 2; art. 3-bis del dl 108/2002; il riferimento al “termine apposto” all'articolo 32, comma 3, lettera a) nonché i commi 5 e 6 dello stesso articolo del dl 183/2010; il comma 13 dell'articolo 1 della legge 92/2012);
- start-up innovative (articolo 28, commi da 2 a 6, del dl 179/2012);
- lavoro ripartito (Capo II del Titolo V del dlgs 276/2003);
- apprendistato (dlgs 167/2011);
- altre disposizioni incompatibili con la disciplina del presente decreto.

È prevista una disciplina transitoria della durata di 18 mesi per l'articolo 2 del dlgs 368/2001, relativo al tempo determinato nel trasporto aereo e nei servizi aeroportuali.

Titolo II – Ricongiunzione al lavoro subordinato

Capo I

Art. 47 – Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente

Dal 1° gennaio 2016, i rapporti di collaborazione che si caratterizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione, compreso tempo e luogo, siano organizzate dal committente sono da considerarsi rapporti di lavoro subordinato.

Restano salve:

- a) le collaborazioni regolate da accordi collettivi in ragione di particolari esigenze produttive ed organizzative;
- b) le collaborazioni nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione ad albi professionali;
- c) le attività dei componenti degli organismi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore di associazioni sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.

La presunzione di subordinazione prevista al comma 1 si applica nella pubblica amministrazione a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Art. 48 – Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita Iva

Nel periodo intercorrente fra l'entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro possono procedere alla stabilizzazione dell'occupazione mediante la sottoscrizione di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato di personale già con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto o di titolari di partita Iva; è però necessario che:

- a) i lavoratori coinvolti sottoscrivano atti di conciliazione in una delle sedi previste, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro;
- b) i datori di lavoro si impegnano nei successivi dodici mesi a non recedere dal rapporto di lavoro, se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

L'assunzione a tempo indeterminato comporta l'esclusione delle violazioni previste in materia contributiva, assicurativa e fiscale, salvo le violazioni accertate prima dell'assunzione.

Capo II

Art. 49 – Superamento del contratto a progetto

Gli articoli da 61 a 69-bis del dlgs 276/2003 rimangono in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 409 del Codice di procedura civile sulle controversie individuali di lavoro.

Art. 50 – Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Sono fatte alcune modifiche all'articolo 2549 del Codice civile. In particolare, l'associazione in partecipazione è ammessa con il solo apporto di capitale, mentre sono abrogate le norme relative alle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro. È abrogato anche il comma relativo alle imprese mutualistiche nonché alle imprese con rapporto fra produttori e artisti, interpreti ed esecutori.

I contratti in associazione anche con prestazione di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Titolo III – Lavoro accessorio

Art. 51 – Contratto a tempo indeterminato

Il limite per prestazioni di lavoro accessorio è fissato, con riferimento alla totalità dei committenti, a 7mila euro nel corso di un anno civile, rivalutati annualmente in rapporto all'indice Istat per le famiglie di operai ed impiegati. Le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2mila euro, sempre rivalutati annualmente.

I percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito possono prestare lavoro accessorio, anche per gli enti locali, nel limite complessivo di 3mila euro di corrispettivo per anno civile. L'Inps provvede direttamente a sottrarre dalla contribuzione figurativa gli accrediti contributivi derivanti dalla prestazione lavorativa accessoria.

In agricoltura, il lavoro accessorio è ammesso:

- a) per attività con carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni compatibilmente il corso di studi frequentato (nelle vacanze nelle scuole superiori; tutto l'anno per l'università);
- b) per attività agricole per produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7mila euro annui; tali attività non possono essere svolte da soggetti precedentemente iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Il ricorso al lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è ammesso nel rispetto dei vincoli in materia di contenimento delle spese di personale o del patto di stabilità interno.

I compensi percepiti dal lavoratore sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Il lavoro accessorio non può essere utilizzato nell'ambito degli appalti, salvo previsioni diverse individuate con decreto ministeriale da adottarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 36 del dlgs 165/2001 sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione.

Art. 52 – Disciplina del lavoro accessorio

I committenti imprenditori o professionisti acquistano, esclusivamente attraverso modalità telematiche, carnet di buoni orari numerati progressivamente e datati. Il valore nominale è fissato con decreto ministeriale, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e dopo confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

In attesa del decreto ministeriale, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro, escluso il settore agricolo in cui il valore è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni a carattere subordinato come individuato nel Ccnl.

Sempre con modalità telematiche, i committenti imprenditori o professionisti sono tenuti ad una preventiva comunicazione telematica (sms o posta elettronica) alla Direzione territoriale del lavoro con indicazione dei dati anagrafici e del codice fiscale del lavoratore, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a trenta giorni.

Il lavoratore percepisce il proprio compenso dal concessionario successivamente all'accredito dei buoni; il compenso è esente da imposizione fiscale e non incide sul suo stato di disoccupato o inoccupato.

Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze, effettuando il versamento dei contributi previdenziali alla gestione separata in misura pari al 13% del valore nominale del buono e in misura del 7% ai fini Inail e trattenendo l'importo autorizzato a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa ai contributi previdenziali può essere rideterminata.

Il comma 7 tiene conto delle particolari e oggettive condizioni di persone con disabilità, detenzione, tossicodipendenza o fruizione di ammortizzatori sociali; essendo soggetti per i quali è prevista una contribuzione figurativa, il Ministero del lavoro può stabilire, con decreto, specifiche condizioni, modalità ed importi dei buoni.

Sempre il Ministero del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio, regolamentando i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali.

Art. 53 – Coordinamento informativo a fini previdenziali, abrogazioni e regime transitorio

Inps ed Inail stipulano una apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per verificare l'andamento del ricorso al lavoro accessorio.

Art. 54 – Abrogazioni

Dalla entrata in vigore del presente decreto sono abrogati gli articoli da 70 a 73 del dlgs 276/2003; fino al 31 dicembre 2015 sono utilizzabili i buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Titolo IV – Disciplina delle mansioni

Art. 55 – Mutamenti delle mansioni

Viene riscritto l'articolo 2103 del Codice civile, la cui formulazione passa da mansioni del lavoratore a prestazioni del lavoro.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore successivamente acquisito o a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. Nella versione vigente, il termine utilizzato è quello di "prestatore di lavoro".

Sono aggiunti sei commi:

- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.
- Il mutamento di mansioni è accompagnato, se serve, dall'obbligo formativo; il mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni inferiori possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali.
- Nell'ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori per modifica degli assetti organizzativi o in seguito ad accordi collettivi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento (eccezion fatta per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa).

- Accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione possono essere stipulati nelle sedi previste dall'articolo 2113, ultimo comma, del Codice civile o avanti alle commissioni di certificazione (art. 76 del dlgs 276/2003).
- In caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione diventa definitiva su espressa volontà del lavoratore e purché la sostituzione non sia dovuta a ragioni sostitutive, decorso il periodo fissato dai Ccnl o, in mancanza di essi, dopo sei mesi continuativi (al momento i mesi sono tre).

Il trasferimento ad altra unità produttiva è possibile solo con comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo quanto previsto ai commi secondo (modifica assetti organizzativi) quarto (ulteriori ipotesi di assegnazione a mansione inferiore con accordo collettivo) e sesto (accordi individuali in sedi indicate), ogni altro patto contrario è nullo.

L'articolo 6 della legge 190/1985, sul riconoscimento giuridico dei quadri intermedi, è abrogato.