

Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81

*“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni,
a norma dell’art. 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”*

Forma contrattuale comune (art. 1)

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

Collaborazioni organizzate dal committente (art. 2)

- A partire dal 1° gennaio 2016, alle collaborazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato salvo per:
 - collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedano specifiche discipline per esigenze produttive ed organizzative;
 - collaborazioni nell’esercizio di professioni intellettuali con iscrizione in appositi albi;
 - attività prestate da organi di controllo e amministrazione di società;
 - collaborazioni in favore di società sportive e dilettantistiche.
- Le parti possono richiedere alle commissioni di certificazione, di cui all’art. 76 del D.Lgs n. 276/03, di certificare l’assenza dei requisiti suddetti.

Le mansioni (art.3)

- Prevista la possibilità di assegnazione del lavoratore a mansioni appartenenti al *livello di inquadramento inferiore, purché rientrante nella medesima categoria legale*, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, con onere per il datore di lavoro di assolvere all’obbligo formativo per il cambiamento della mansione;
- consentita alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere ulteriori ipotesi;
- con il mutamento della mansione, da comunicare per iscritto pena la nullità, il lavoratore ha il diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del livello retributivo in godimento;

- possibile stipulare, presso le commissioni di certificazione, accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e relativa retribuzione;
- in caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, dopo il periodo fissato nei contratti collettivi o, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi.

Lavoro a tempo parziale (artt. 4 a 12)

- Nel contratto di lavoro, stipulato in forma scritta, è inserita l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi e nei limiti dell'orario normale di lavoro (40 ore settimanali) è possibile richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari;
- nel caso in cui il contratto collettivo non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoratore può rifiutarsi per motivi lavorativi, di salute o familiari;
- è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario;
- nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo è possibile pattuire, per iscritto, *clausole elastiche* per la variazione temporale della prestazione o della variazione in aumento della durata;
- prevista la possibilità, qualora il contratto collettivo applicato non lo disciplini, di pattuire per iscritto, davanti alle commissioni di certificazione (art. 76 D.Lgs n.276/2003) e con preavviso di 2 giorni, clausole elastiche (variazione temporale della prestazione e variazione in aumento della durata) nel limite della misura massima di aumento del 25% della normale prestazione annua di lavoro a tempo parziale e con una maggiorazione del 15 % della retribuzione;
- i contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del preavviso, del periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia e infortunio;
- introdotto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto a tempo parziale, per i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingratescenti che comportino una riduzione della capacità lavorativa;
- riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto a tempo parziale, in caso di gravi patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore oppure in caso di assistenza di una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con necessità di assistenza continua, nonché in caso i figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;

- prevista la possibilità di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale con riduzione non superiore al 50%.

Lavoro intermittente (artt. 13 a 18)

- Fermo restando che il ricorso al lavoro intermittente viene effettuato secondo le esigenze dei contratti collettivi, è previsto che in carenza dell'accordo collettivo, i casi di utilizzo di tale contratto saranno individuati con apposito decreto ministeriale. Fino all'emanazione di tale decreto, ai sensi dell'art. 55, comma 3, del provvedimento, continuano ad applicarsi le regolamentazioni vigenti;
- riguardo alla casistica in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente, il divieto è reso tassativo nelle ipotesi in cui si sia proceduto a licenziamenti collettivi o sussistano trattamenti di integrazione salariale che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. Nel testo previgente erano invece fatte salve le diverse disposizioni degli accordi sindacali. Il divieto, inoltre, viene esteso a tutti i datori di lavoro - e non solo alle imprese come nella disposizione previgente - che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- facendo sempre salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le RSA oppure le RSU sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente;
- nelle ipotesi di contratto in cui è prevista l'indennità di disponibilità, il rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto, ma viene eliminato il riferimento al congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto individuale;
- trova conferma il criterio di computo dei lavoratori intermittenti nell'organico dell'impresa - in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre - ma ai fini dell'applicazione non solo di normative di legge ma anche di discipline di fonte contrattuale;
- resta fermo che il contratto può essere stipulato, anche a tempo determinato, con soggetti con meno di 24 anni di età - purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno - e con più di 55 anni. Tranne specifiche eccezioni, il contratto è ammesso, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo massimo di 400 giornate di effettivo lavoro in tre anni solari. Il superamento di tale limite comporta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Lavoro a tempo determinato (artt. 19 a 29)

- Chiarito che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, la durata del rapporto tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro, non può superare i 36 mesi, anche in presenza di successione di contratti, per lo svolgimento di *mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro*. In caso di superamento del periodo massimo previsto, il contratto si considererà a tempo indeterminato dalla data di tale superamento;
- introdotta la possibilità di stipulare presso la Dtl un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi;
- fatta eccezione per i contratti a termine di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto;
- eliminata la possibilità per la contrattazione, di prevedere apposite disposizioni che possano consentire l'apposizione del termine alla durata del contratto a termine, nelle imprese che abbiano proceduto ad effettuare licenziamenti collettivi;
- eliminato il riferimento alla "stessa attività" per poter effettuare la proroga di un contratto, che potranno essere al massimo 5 nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero di contratti;
- stabilito che, se il numero delle proroghe è superiore a 5, il contratto si considera a tempo indeterminato a decorrere dalla sesta proroga;
- vengono mantenuti gli intervalli di 10 e 20 giorni tra un contratto a termine e un altro, salvo eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi;
- restano ferme le previsioni di legge, nonché contrattuali, inerenti il numero complessivo di contratti a tempo determinato;
- in caso di superamento del limite percentuale di ricorso a tale contratto è prevista solo l'applicazione della sanzione amministrativa e non anche la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Somministrazione di lavoro (artt. 30 a 40)

- Salva diversa disposizione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, i lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possono eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto;
- la somministrazione a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore;
- eliminata la previsione che fa salvi eventuali accordi sindacali per superare il

divieto di stipula del contratto di somministrazione nelle unità produttive dove si è proceduto a licenziamenti collettivi;

- rimane ferma la responsabilità in solido dell'utilizzatore con il somministratore circa i trattamenti retributivi e previdenziali da corrispondere ai lavoratori;
- rimangono ferme le altre previsioni circa la tutela del lavoratore, l'esercizio del potere disciplinare, le norme previdenziali e i diritti sindacali;
- in caso di somministrazione senza forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore;
- nei casi in cui la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni stabilite dalla legge il lavoratore può richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro anche solo nei confronti dell'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione;
- è prevista un'indennità nel caso in cui il giudice accolga la richiesta di costituzione del rapporto di lavoro, quale risarcimento del danno in favore del lavoratore (da 2,5 a 12 mensilità);
- previsione di sanzioni amministrative pecuniarie (da € 250 a € 1250) sia per l'utilizzatore che per il somministratore, specificatamente nei casi di: violazione delle forme del contratto (utilizzatore e somministratore) violazione dei limiti percentuali (utilizzatore) e dei divieti (utilizzatore), violazione degli obblighi di forme e di comunicazione e informazione (somministratore).

Apprendistato (artt. 41 a 47)

- Il decreto determina l'abrogazione delle disposizioni del Dlgs n. 167/2011 (Testo Unico dell'Apprendistato) facendo salvo il regime transitorio per regioni e settori in cui la disciplina prevista dal decreto non sia immediatamente operativa (art. 47, comma 5);
- resta ferma la definizione dell'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione all'occupazione dei giovani, specificando che la forma scritta vale ai fini della prova, ma viene modificata la denominazione delle tre tipologie contrattuali:
 1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 2. Apprendistato professionalizzante (con eliminazione della dicitura "o contratto di mestiere");
 3. Apprendistato di alta formazione e ricerca.
- l'apprendistato di primo e terzo livello integrano, in un "sistema duale", formazione e lavoro in cui il conseguimento dei titoli di istruzione e formazione potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa.

Seppur con una nuova formulazione di talune disposizioni, la disciplina generale contemplata dal previgente d.lgs. n. 167/11 viene sostanzialmente confermata, con le seguenti novità:

- viene precisato che durante l'apprendistato si applicano le sanzioni previste dalla normativa per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale costituisce giustificato motivo di

licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa;

- salva la possibilità per i Ccnl di individuare limiti diversi, per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, la stabilizzazione di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro è prevista solo per il contratto di apprendistato professionalizzante (nella disciplina previgente la conferma in servizio per le nuove assunzioni era prevista in via generale per tutte e tre le tipologie di apprendistato).
Qualora tale percentuale non venga rispettata, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante.

Con riferimento alle specifiche tipologie di apprendistato si evidenzia, in sintesi, quanto segue:

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

- Il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa;
- la regolamentazione dei profili formativi rimane in capo alle Regioni, ma non è più prevista la consultazione delle parti sociali. In carenza della regolamentazione regionale, la disciplina è rimessa ad appositi decreti del Ministero del lavoro;
- facoltà del datore di lavoro di prorogare fino ad un anno il contratto per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, anche nel caso in cui, al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione o il diploma di maturità;
- possibile stipula del contratto, di durata non superiore a quattro anni, con giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del relativo diploma, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore. Sono fatti salvi fino alla loro conclusione i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati sulla base del comma 2 dell'art. 8-bis del d.l. n. 104/13, ormai abrogato.
Possibile stipula del contratto, di durata non superiore a due anni, con giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato ai sensi dell'art. 6, comma 5, del dpr n. 87/10,
- necessaria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui è iscritto lo studente - secondo uno schema definito con il decreto interministeriale sugli standard formativi - che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro;
- con il medesimo decreto interministeriale sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato e, in particolare:
 - i requisiti delle imprese nelle quali si svolge;

- il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato;
- il numero di ore da effettuare in azienda.

- formazione esterna all'azienda svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, non superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica;

- ore di formazione svolte nell'istituzione formativa: nessun obbligo retributivo. Ore di formazione a carico del datore di lavoro: al lavoratore è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Salve le diverse previsioni dei contratti collettivi;

- possibile trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dai contratti collettivi;

- la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata è di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente;

- le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente;

- definiti con apposito decreto gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con tale tipologia contrattuale.

Ulteriori previsioni relative a tale tipologia contrattuale sono contemplate nello schema di decreto legislativo in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ancora all'esame del Parlamento.

Apprendistato professionalizzante

- la qualificazione professionale cui è finalizzato il contratto è determinata dalle parti in base ai profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale del ccnl;

- gli accordi interconfederali, i contratti collettivi e le Regioni non dovranno più disciplinare la durata e le modalità di erogazione della formazione anche in ragione dell'età dell'apprendista;

- come predetto, salva la possibilità per i Ccnl di individuare limiti diversi, per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro. Qualora tale percentuale non venga rispettata, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista;

- possibile stipula del contratto con i lavoratori beneficiari non più solo di indennità di mobilità ma anche di un trattamento di disoccupazione, senza limiti di età;

- la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata

rimane di competenza del datore di lavoro;

Apprendistato di alta formazione e ricerca

- Il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa;
- necessaria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui è iscritto lo studente, o con l'ente di ricerca - secondo uno schema definito con il decreto interministeriale sugli standard formativi - che stabilisce:
 - durata e modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro;
 - il numero dei crediti formativi riconoscibili allo studente per la formazione a carico del datore di lavoro;
- la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di istruzione tecnica superiore non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale;
- ore di formazione svolte nell'istituzione formativa: nessun obbligo retributivo, ore di formazione a carico del datore di lavoro: al lavoratore è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Salve le diverse previsioni dei contratti collettivi;
- la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata è di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente;
- le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente;
- definiti con apposito decreto gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con tale tipologia contrattuale.

Lavoro accessorio (artt. 48 a 50)

- Vietato il ricorso a tale tipologia contrattuale nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve specifiche ipotesi individuate dal Ministero del lavoro con apposito decreto, da emanarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto in parola.

Norme di rinvio ai contratti collettivi (art. 51)

- Per contratti collettivi si intendono: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanza sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie.

Superamento del contratto a progetto e dell'associazione in partecipazione (artt. 52 e 53)

- Abrogate le disposizione relative al contratto a progetto contenute nel D.Lgs. n. 276/2003, che rimangono in piedi solo per i contratti già in essere alla data di entrata in vigore della norma.

Stabilizzazione co.co.co e di partite Iva (art. 54)

- A decorrere dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro che provvedano all'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di soggetti già impiegati con collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto o titolari di partita Iva con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo sono esonerati dagli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, a condizione che:
 - i lavoratori interessati sottoscrivano atti di conciliazione davanti alle sedi di cui all'art. 2113 o davanti alle commissioni di certificazione;
 - nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui sopra i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro.

Clausola di salvaguardia (art. 56)

- Eliminato il contributo aggiuntivo di solidarietà a favore delle gestioni previdenziali e a carico dei datori di lavoro del settore privato e dei lavoratori autonomi, nel caso in cui si verificano o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e scostamenti rispetto alla valutazioni effettuate.