

Il Jobs Act è costituito da vari provvedimenti normativi che intervengono a rinnovare il mercato del lavoro. Il contratto a tempo indeterminato è considerata la forma comune di rapporto di lavoro. Il Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n.23 ha portato alla definizione di **contratto a tutele crescenti**, in riferimento alla nuova disciplina legata ai licenziamenti illegittimi. Nell'attuale quadro normativo, sono presenti diverse tipologie contrattuali distinte dal tempo indeterminato.

IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro. Gli incentivi previsti dalla Legge di stabilità 2015 e le novità introdotte dal Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n.23 si muovono in questa direzione, favorendo l'utilizzo di tale tipologia contrattuale tramite i seguenti benefici rivolti ai datori di lavoro:

- l'**agevolazione fiscale** durante i primi tre anni del rapporto di lavoro, per le assunzioni effettuate tra il primo gennaio ed il 31 dicembre 2015;
- la **semplificazione** nei casi di recesso.

La nuova disciplina sulle tutele legate ai licenziamenti illegittimi, introdotta dal D.lgs. n. 23/2015, riguarda i neoassunti a tempo indeterminato - ad esclusione dei dirigenti - a partire dal giorno 7 marzo 2015. Essa riguarda anche eventuali trasformazioni di rapporti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato. Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 restano efficaci ed operative le disposizioni dell'art. 18 della Legge 300/1970 (cosiddetto "Statuto Lavoratori") e della Legge n.604/1966, ossia le tutele di tipo reale od obbligatorio così come riformate dalla legge 92/2012.

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015. DISCIPLINA SANZIONATORIA DEL LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO.

La tutela che la legge fa conseguire al lavoratore licenziato **senza giusta causa o giustificato motivo** consiste nella conservazione del posto di lavoro e/o nel risarcimento del danno, a seconda delle dimensioni dell'impresa. In base alle **DIMENSIONI DELL'AZIENDA** si distingue tra: **tutela reale**, nelle imprese con più di 15 dipendenti e **tutela obbligatoria**, nelle imprese fino a 15 dipendenti.

TUTELA REALE (imprese con più di 15 dipendenti). Il giudice, in caso di licenziamento illegittimo (senza giusta causa o senza giustificato motivo), ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e il risarcimento del danno patito dal dipendente, liquidando un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (nonché al versamento dei contributi previdenziali); in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore alle 5 mensilità. È facoltà del lavoratore chiedere al datore di lavoro, invece della reintegrazione, la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità (cd. indennità sostitutiva della reintegrazione). Tale indennità, in quanto alternativa alla reintegrazione, si somma a quanto dovuto a titolo di risarcimento.

TUTELA OBBLIGATORIA, (imprese fino a 15 dipendenti). Con la sentenza che annulla il licenziamento, non ricorrendo la giusta causa o il giustificato motivo, il datore di lavoro è condannato a riassumere il lavoratore entro tre giorni oppure a

risarcire il danno da questi patito, versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale (l'indennità può arrivare a 14 mensilità in caso di elevata anzianità).

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015. DISCIPLINA SANZIONATORIA DEL LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO.

Il D.lgs. 23/2015 riprende, per alcuni aspetti, le novità introdotte dalla Legge n.92/2012 proponendo un regime di tutele crescenti rispetto all'anzianità di servizio del lavoratore.

Licenziamento discriminatorio, nullo o orale (art. 2 del D.lgs. 23/2015). Il regime della reintegrazione nel posto di lavoro e del risarcimento del danno è riservato solo ai casi di illegittimità particolarmente gravi legati alle ragioni discriminatorie o illecite individuate dalla legge (ad es. licenziamento della lavoratrice madre o a causa di matrimonio) che rendono il licenziamento nullo, ai licenziamenti intimati oralmente e ai casi in cui il giudice accerta una carenza nella giustificazione di licenziamento legato alla disabilità fisica o psichica del lavoratore.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo/soggettivo e giusta causa (art. 3 comma 1 del D.lgs. 23/2015). Sia in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo che a quelli per giusta causa, si prevede, nei casi di accertata illegittimità, un indennizzo economico onnicomprensivo legato all'anzianità di servizio. In tali ipotesi, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Data la correlazione tra l'elemento della permanenza in azienda e la misura dell'indennità, il contratto a tempo indeterminato per i nuovi assunti, con l'entrata in vigore del Decreto, assume la denominazione di contratto "a tutele crescenti".

Il Decreto comprende nel suo campo di applicazione anche le piccole imprese con meno di 15 dipendenti (in tal caso gli importi indennitari sono dimezzati e possono arrivare ad un massimo di 6 mensilità).

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato, nel quale esiste un tempo ben preciso di durata del contratto con una data che indica la fine del rapporto. L'apposizione del termine finale, a pena di nullità, deve risultare dall'atto scritto.

Il Decreto Legislativo 81/2015 contiene la nuova disciplina normativa relativa al contratto a tempo determinato. Una novità di primo piano è quella dell'eliminazione dell'obbligo di specificare la causale, vale a dire la motivazione che giustifica l'apposizione del termine: il datore di lavoro, in virtù della nuova disciplina legislativa, non deve più indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato.

Si parla, quindi, di contratto a termine "acausale". Il contratto a termine acausale non può avere una durata superiore a trentasei mesi ed è prorogabile, con il consenso del lavoratore e nei limiti della durata massima prevista (36 mesi), fino a

un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Raggiunti i 36 mesi cumulativi di tutti i periodi di lavoro a termine, il datore di lavoro ed il lavoratore possono decidere di stipulare un ulteriore rapporto di lavoro a termine per una durata massima di 12 mesi. Tale nuovo contratto di lavoro dovrà però essere sottoscritto in regime di “deroga assistita” presso la Direzione territoriale del lavoro competente.

E' necessario, inoltre, che trascorra un lasso di tempo tra il primo e il secondo contratto a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali:

- intervallo di 10 giorni se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
- intervallo di 20 giorni se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

Il mancato rispetto di queste interruzioni temporali determina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

A ciascun datore di lavoro è consentito stipulare un numero complessivo di contratti a tempo determinato che non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

In ogni caso non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per i periodi individuati dalla contrattazione collettiva, per le startup innovative, per sostituzione di personale assente, per attività stagionali, per spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, nonché quelli conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni.

L'APPRENDISTATO

La formazione professionale è un elemento fondamentale per un lavoratore, perché permette di aggiornare ed ampliare le proprie competenze. Questa può essere inserita all'interno di un vero e proprio contratto di lavoro, la cui causa è lo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione a cui si aggiunge l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro. In quest'ultimo caso rientra il contratto di apprendistato che si configura come la principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, a seconda della tipologia di apprendistato.

L'elemento caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, è tenuto ad erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità. Queste due obbligazioni hanno pari dignità e non sono tra loro alternative o accessorie. Mentre l'apprendista ha la convenienza di imparare una professione, il datore di lavoro ha la possibilità di beneficiare di agevolazioni di tipo normativo, contributivo ed economico.

Il contratto di apprendistato è stato oggetto di diversi interventi legislativi: l'ultimo, in ordine temporale, è rappresentato dal Decreto Legislativo 81/2015 nel quale è confluito il precedente Testo Unico, arricchendolo con alcune novità. Quest'ultimo intervento è stato rivolto alla creazione di un sistema duale che integra istruzione, formazione e lavoro, soprattutto grazie alle due tipologie di apprendistato finalizzate all'ottenimento di un titolo di studio di livello secondario o terziario.

Il contratto di apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivolto ai ragazzi di età compresa fra i 15 e i 29 anni.

Il contratto di apprendistato prevede la forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI) che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto stesso, quindi contestualmente all'assunzione.

Esistono tre tipologie di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

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

Solo nel caso di apprendistato professionalizzante è previsto l'obbligo, solo per gli imprenditori con più di 50 dipendenti, di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il 20% degli apprendisti presenti in azienda, altrimenti non si possono assumere altri apprendisti.

Tramite l'apprendistato professionalizzante, è possibile assumere anche lavoratori in mobilità o percettori di un trattamento di disoccupazione. Data la specifica finalità di riqualificazione professionale non è previsto alcun limite di età per tale rapporto di apprendistato.

Le diverse tipologie di apprendistato identificano degli obiettivi diversi ed il ruolo delle Regioni e delle Province Autonome è fondamentale sotto l'aspetto formativo, per questo le regolamentazioni sono eterogenee.

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali:

- il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta. Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.

I contratti collettivi nazionali di lavoro hanno il compito di individuare i limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato. Nel caso di somministrazione a tempo determinato, è previsto un limite massimo di durata di 36 mesi.

In virtù del principio di tutela del lavoratore rispetto a situazioni discriminatorie, i lavoratori in somministrazione hanno diritto 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.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) è stato recentemente modificato dal Decreto Legislativo n. 81/2015, che ha esteso

tale istituto a qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori, con un solo limite di tipo quantitativo. Lo staff leasing, infatti, potrà essere utilizzato nel limite del 20% rispetto al numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di lavoro, ha diritto ad un'indennità di disponibilità per i periodi in cui non è in missione presso un utilizzatore.

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE O PART-TIME

Non si tratta propriamente di un'altra tipologia contrattuale, bensì di un particolare regime dell'orario di lavoro. Il part-time, infatti, implica un orario di lavoro inferiore a quello ordinario (full-time), individuato in 40 ore settimanali, ovvero un minor orario rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva. La disciplina di tale istituto è stata inclusa nel D. Lgs. 81/2015. La riduzione dell'orario di lavoro può essere:

- di tipo orizzontale, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
- di tipo verticale, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- di tipo misto che contempla una combinazione delle due forme precedenti.

Il contratto di lavoro deve contenere la precisa determinazione degli orari ridotti in modo da permettere al lavoratore l'organizzazione e la gestione del proprio tempo.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA (JOB ON CALL)

È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una frequenza non predeterminabile, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza.

È richiesta la forma scritta del contratto (anche se solo ai fini della prova della sussistenza del contratto e non per la sua validità) indicando i contenuti previsti per legge, tra cui la durata a tempo determinato o indeterminato. La disciplina normativa è contenuta nel Decreto Legislativo di riordino delle tipologie contrattuali (D.lgs. 81/2015). Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi;
- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni o superiore a 55 anni.

A livello retributivo è prevista un'indennità di disponibilità nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata.

CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

Dal 25 giugno 2015, con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.81/2015, non è più possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto ai sensi degli artt-61-69bis del Decreto Legislativo 276/2003.

A partire dal 1° gennaio 2016, le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo (es. Partite IVA) sono considerate come lavoro subordinato, qualora si concretizzino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro. Tale presunzione di subordinazione non opera in alcun caso, come ad esempio le collaborazioni individuate dalla contrattazione collettiva nazionale e le prestazioni intellettuali rese da soggetti iscritti ad Albi professionali.

PARTITA IVA

Per Partite IVA si intendono generalmente i contratti di lavoro stipulati con prestatori d'opera, ossia i lavoratori autonomi che offrono, dietro corrispettivo e senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del committente, un servizio o la realizzazione di un bene materiale. Rientrano, ad esempio, in questa fattispecie: cooperatori, liberi professionisti, consulenti e altre figure professionali autonome.

CONTRATTO DI LAVORO ACCESSORIO

Con lavoro accessorio si è inteso regolamentare quelle prestazioni lavorative non riconducibili al lavoro subordinato o al lavoro autonomo, ma caratterizzate da un limite prettamente economico e dal pagamento attraverso dei voucher.

Per contratto di lavoro accessorio si intende l'insieme di prestazioni lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000 netti (€9.333 lordi) nel corso di un anno. Qualora il committente sia un imprenditore o un professionista le prestazioni di lavoro accessorio rese a loro favore non possono eccedere il limite di € 2.000 nell'anno per ciascun lavoratore.

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 ha confermato il venire meno così della caratteristica dell'occasionalità e la possibilità che il lavoro accessorio possa essere usato per qualsiasi tipo di attività. Il lavoro accessorio si utilizza, quindi, in diversi ambiti: agricolo, commerciale, turistico, dei servizi, della Pubblica Amministrazione.

I percettori di cassa integrazione salariale o di misure di sostegno del reddito possono lavorare con contratto di lavoro accessorio per un compenso massimo di € 3.000 netti nell'anno civile. Per il lavoratore, il compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sul suo stato di disoccupato o inoccupato.

Il pagamento della prestazione occasionale di tipo accessorio avviene attraverso i cosiddetti voucher (o buoni lavoro) che garantiscono, oltre alla retribuzione, anche la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.

TIROCINIO FORMATIVO E STAGE

Il tirocinio formativo/stage non si può considerare un vero e proprio contratto di lavoro; consiste in un'esperienza formativa e di orientamento finalizzata a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. La disciplina è di competenza regionale.

I tirocini curriculari - promossi dalle università o dalle scuole – sono svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione. Mentre l'ambito più ampio dei tirocini extracurriculari comprende:

- Tirocini formativi e di orientamento, svolti da soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi (neodiplomati o neolaureati)
- Tirocini di inserimento o reinserimento a favore di inoccupati e disoccupati
- Tirocini in favore di disabili e persone svantaggiate
- Tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale
- Tirocini transnazionali e per soggetti extracomunitari
- Tirocini estivi.

Fermo restando la possibilità per le Regioni e le Province Autonome di prevedere una disciplina migliorativa, è previsto il riconoscimento di un'indennità risarcitoria minima per le attività svolte dal tirocinante, in assenza del quale è prevista la sanzione amministrativa di una ammenda di importo da 1.000 a 6.000 euro.