

<i>Tipologia contrattuale</i>	<i>Cosa resta</i>	<i>Cosa cambia con il D.Lgs. n. 81/2015</i>
MANSIONI (Art. 3)	Rimane la possibilità di accordi individuali, “in sede protetta” (DTL o sede sindacale), tra datore di lavoro e lavoratore che possano modificare livello di inquadramento e retribuzione al fine della conservazione del posto di lavoro.	Il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento purché rientranti nella stessa categoria legale (operai, impiegati, quadri, dirigenti) e non più soltanto a mansioni “equivalenti”. Il lavoratore può essere demansionato di un livello in caso di <u>riorganizzazione degli assetti aziendali che incida direttamente sulla sua posizione</u> , mantenendo la retribuzione e l’inquadramento (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, l’adibizione a mansioni superiori diviene definitiva <u>dopo 6 mesi</u> (anziché 3).
PART TIME (Artt. 4-12)	Se il CCNL o il contratto di secondo livello disciplina il lavoro supplementare e/o le clausole elastiche si applicano le regole del contratto.	In assenza di contratto collettivo il datore di lavoro può chiedere lo svolgimento di lavoro supplementare in misura <u>non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali</u> con una <u>maggiorazione del 15%</u> della retribuzione. Può anche pattuire clausole elastiche , <u>con accordo scritto</u> firmato davanti alla Commissione di certificazione, obbligo di <u>maggiorazione del 15% e limite del 25 % delle ore normali annue</u> . <u>Facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche limitata ad alcune ipotesi</u> . Previsto il diritto del lavoratore di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cure connesse a malattie gravi o di utilizzare il part time in alternativa al congedo parentale .
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (Artt. 19-29)	Massimo 5 proroghe all’interno di 36 mesi (acausali). Stop & go di 10 o 20 giorni tra due contratti a seconda della durata di quello cessato (</> 6 mesi), ad eccezione delle attività stagionali. Possibile prosecuzione del contratto scaduto per massimo 30 o 50 giorni (a seconda che la durata fosse </> 6 mesi). Confermati anche i diritti di precedenza nelle assunzioni.	Anche in mancanza di contratto collettivo, è possibile fare <u>un ulteriore contratto a termine di 12 mesi</u> una volta raggiunto il limite massimo dei 36 mesi. Il contratto deve essere sottoscritto davanti alla DTL. Le proroghe possono essere previste per mansioni che rientrino <u>nello stesso livello di inquadramento e nella stessa categoria legale</u> (non più solo le ultime svolte). È stabilito un limite legale di contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, pari al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione. Il limite è derogabile dalla contrattazione collettiva.
SOMMINISTRAZIONE a tempo indeterminato e determinato (Artt. 30-40)	Se il contratto collettivo (nazionale o di II livello) disciplina questa tipologia contrattuale, prevale sulle regole di legge. Divieto di somministrazione per: - sostituzione di lavoratori in sciopero; - unità produttive in cui si è	Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (cd. staff leasing) è esteso il campo di applicazione, eliminando le causali ed è fissato un limite percentuale all’utilizzo pari al 20% dei dipendenti dell’utilizzatore a tempo indeterminato. Oltre ai precedenti divieti di utilizzo, <u>non sarà possibile ricorrere alla somministrazione in unità produttive che siano interessate da sospensione o riduzione dell’attività lavorativa</u> (CIG/licenziamenti collettivi). Per la somministrazione a termine non sono previsti limiti percentuali di utilizzo. <u>Non è più prevista la somministrazione fraudolenta</u> come ipotesi punibile a sé. Si applicano tutte le norme sul contratto a termine eccetto:

	<p>preceduto a licenziamenti collettivi/CIG nei 6 mesi precedenti;</p> <p>- datori che non hanno effettuato valutazione dei rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - durata massima 36 mesi; - ulteriore contratto di 12 mesi alla DTL; - proroghe e rinnovi; - limite quantitativo al 20%.
<p>APPRENDISTATO (Artt. 41-47)</p>	<p>Rimangono tre tipologie:</p> <p>a) apprendistato per alternanza scuola-lavoro: durata max 3 o 4 anni per giovani tra 15-25 anni.</p> <p>b) apprendistato professionalizzante, per giovani tra 18 e 29 anni. Durata stabilita dai contratti collettivi. Se alla scadenza del contratto l'apprendista è confermato, i benefici contributivi si estendono per ulteriori 12 mesi.</p> <p>c) La terza è l'apprendistato di alta formazione e ricerca, per giovani tra 18 e 29 anni.</p>	<p>a) La prima tipologia cambia nome in <u>“apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore”</u>;</p> <p>b) l'apprendistato professionalizzante rispetto al passato potrà essere utilizzato senza limiti di età anche per i lavoratori in disoccupazione (ASpl o NASpl) ma senza estensione dei benefici per i 12 mesi successivi se il contratto è confermato;</p> <p>c) l'apprendistato di alta formazione potrà essere utilizzato anche per conseguire la laurea (oltre a master e dottorati). Il datore <u>non ha l'obbligo di retribuire le ore di formazione effettuate fuori dall'azienda, mentre quelle interne sono pagate al 10% della retribuzione normale</u>. La durata sarà stabilita da apposito decreto interministeriale.</p> <p>Un successivo decreto ministeriale dovrebbe prevedere ulteriori agevolazioni fiscali per la prima e la terza tipologia di apprendistato.</p>
<p>LAVORO ACCESSORIO - “voucher” (Art. 48-50)</p>	<p>Restano limiti di 2.000 euro all'anno per i compensi da ciascun committente, elevato a 3.000 se il lavoratore è percettore di trattamenti di sostegno al reddito.</p> <p>Per il settore agricolo possono essere impiegati con i voucher studenti con meno di 25 anni e pensionati e, se il committente è un piccolo produttore, lavoratori che non siano stati iscritti negli elenchi anagrafici l'anno precedente.</p> <p>Confermato il divieto di utilizzo dei voucher negli appalti.</p>	<p>Elevato a 7.000 euro (da 5.060€) il tetto dei compensi massimi che un lavoratore può percepire dalla totalità dei committenti in un anno civile (prima anno solare), per tutti i settori produttivi.</p> <p>Il committente imprenditore o professionista potrà acquistare i buoni <u>solo in via telematica</u>.</p> <p>Un decreto ministeriale stabilirà il valore nominale dei buoni orari: in attesa, il valore è di 10 euro per l'industria e pari alla retribuzione oraria prevista dai contratti collettivi (CCNL/CPL) per l'agricoltura.</p>