

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2015 E LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI OGGETTO DI RIFORMA

Il cosiddetto “Codice dei Contratti di lavoro” introdotto dal D.Lgs. n. 81/2015 ha inciso su molte tipologie contrattuali. Qui di seguito le principali novità:

- L'art. 53 prevede l'abrogazione dell'**associazione in partecipazione** limitatamente al caso in cui l'associato sia una persona fisica e l'apporto consista, anche solo in parte, in una prestazione di lavoro. I contratti di associazione in partecipazione già in corso di svolgimento sono fatti salvi fino alla loro cessazione;
- Con riferimento al **lavoro ripartito**, il Decreto ne ha formalmente abrogato la relativa disciplina, ma il Ministero del Lavoro, con Circolare n. 43 del 7.4.1998, ha legittimato l'utilizzo di questa tipologia contrattuale in termini di contratto atipico meritevole di tutela ai sensi dell'art. 1322, 2° comma, codice civile;
- Per quanto riguarda il **rapporto di lavoro part-time**, è venuta meno la classica tripartizione del part-time orizzontale, verticale e misto che, tuttavia, si ritiene possa continuare ad essere richiamata nella prassi contrattuale, corrispondendo a ben precise modalità organizzative del tempo parziale.
- Quanto al **lavoro supplementare**, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi il datore di lavoro mantiene la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro e con preavviso di due giorni (salvo diverse intese contrattuali), lo svolgimento di prestazioni supplementari.
- Un ulteriore elemento di novità è costituito dalla disciplina in materia di **trasformazione del rapporto di lavoro** da tempo pieno a tempo parziale con estensione delle tutele - rispetto a quanto previsto dalla legge Biagi - e riconoscimento del diritto alla trasformazione ai lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti e ai lavoratori che debbano assistere il coniuge, il figlio o un genitore affetto dalle stesse patologie (articolo 8, commi 3 e 4). Per la lavoratrice madre e il lavoratore padre è stata introdotta la possibilità di richiedere, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro deve dare seguito alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta (articolo 8, comma 7).
- Per ciò che concerne il **contratto a tempo determinato**, il Decreto ha ribadito le riforme già apportate nella fase I del Jobs Act, precisando altresì che nelle ipotesi di superamento delle percentuali di contingentamento stabilite dalla legge o dalla contrattazione collettiva è prevista solo una tutela indennitaria in favore del lavoratore, mentre è esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato (art. 23).
- Quanto alla **somministrazione di lavoro**, il Decreto ha confermato la acausalità della somministrazione a termine, senza limiti di durata massima ed entro i limiti di contingentamento eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva; inoltre ha liberalizzato il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), entro il limite fissato nel 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore;
- Anche il **lavoro accessorio** è stato investito dalla riforma (artt. 48 – 50), che ne ha ampliato il suo ambito di applicazione prevedendo un innalzamento fino a 7.000 euro (dai 5.060 euro) del limite annuale dei compensi e confermando il tetto per ogni singolo committente di 2.000 euro; E' stato inoltre introdotto il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione degli appalti; Quanto alle modalità operative dell'utilizzo del voucher, il committente imprenditore o libero professionista potrà utilizzare esclusivamente il voucher telematico (art. 49, comma 1). Di

nuova introduzione è poi l'obbligo per gli imprenditori e i professionisti di comunicazione preventiva telematica della prestazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente;

- Infine, per ciò che concerne l'**apprendistato**, il Decreto ne ha abrogato il Testo Unico. Nel nuovo testo è rimasta invariata la definizione dell'apprendistato. L'articolazione nelle tre tipologie contrattuali, invece, è stata modificata nel seguente modo: a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; b) apprendistato professionalizzante; c) apprendistato di alta formazione e ricerca;