

Jobs Act: come cambiano le tipologie contrattuali

Disciplina del lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)

Argomento	Come era	Come è	Cosa cambia
Lavoro supplementare	I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.	Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari.	Le parti sociali non saranno più tenute ad indicare nei contratti collettivi le causali per il ricorso al lavoro supplementare e sono libere di definire le modalità di utilizzo dell'istituto.
Lavoro supplementare	L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.	Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, (...) il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.	Abrogato il divieto esplicito di licenziamento in caso di rifiuto da parte del lavoratore. Il rifiuto ingiustificato configura un inadempimento contrattuale.
Lavoro supplementare	//	Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore	In mancanza della disciplina del Ccnl, con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro potrà richiedere prestazioni supplementari in misura non superiori al 25%

		<p>lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. (...) Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.</p>	<p>dell'orario settimanale, garantendo una maggiorazione retributiva del 15%.</p>
Lavoro straordinario	<p>Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.</p>	<p>Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.</p>	<p>Lo straordinario è ora permesso in tutti i tipi di rapporti a tempo parziale.</p>
Clausole elastiche	<p>Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, per iscritto, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, per iscritto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.</p>	<p>Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.</p>	<p>Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione in tutti i tipi di rapporti a tempo parziale (abrogata la differenziazione con le clausole flessibili).</p>
Clausole elastiche	<p>La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il</p>	<p>Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste</p>	<p>In mancanza della disciplina del Ccnl, le clausole flessibili ed elastiche potranno essere concordate solo</p>

	<p>consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contatto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</p>	<p>possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.</p>	<p>innanzi alle commissioni di certificazione. Le clausole dovranno prevedere condizioni e modalità di esercizio, mentre la misura massima dell'aumento della durata non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.</p> <p>Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15%.</p>
<p>Congedi parentali e part-time</p>	<p>//</p>	<p>Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto</p>	<p>Il lavoratore avrà la facoltà di optare, in luogo del congedo parentale e per un periodo corrispondente, per una trasformazione a tempo parziale con</p>

		<p>legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.</p>	<p>riduzione dell'orario del lavoro non superiore al 50%. Il datore è obbligato ad effettuare la trasformazione entro 15 giorni.</p>
<p>Trasformazione del rapporto e denuncia delle clausole elastiche</p>	<p>I lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale ed orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.</p>	<p>I lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale ed orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.</p>	<p>Oltre ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, anche a coloro che sono colpiti da malattie cronico-degenerative ingravescenti sarà consentita la trasformazione del rapporto a tempo parziale.</p> <p>Agli stessi soggetti è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola flessibile o elastica.</p>

Disciplina del lavoro intermittente (artt. 13-18)

Argomento	Come era	Come è	Cosa cambia
Campo di applicazione	Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.	Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, anche con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.	Si subordina alle determinazioni dei contratti collettivi l'ammissibilità dell'ipotesi di contratto intermittente relativo a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.
Divieti	È vietato il ricorso al lavoro intermittente, salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle	È vietato il ricorso al lavoro intermittente presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.	Il divieto di ricorso al lavoro intermittente in caso di licenziamenti collettivi effettuati negli ultimi sei mesi, ovvero di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per mansioni analoghe, diviene tassativo.

	mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.		
Rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata	Nel caso in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, del contratto di lavoro.	Nel caso in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.	In caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, il lavoratore non dovrà più risarcire il danno.

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (artt. 19-29)

Argomento	Come era	Come è	Cosa cambia
Deroga al limite dei 36 mesi	In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto.	Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.	Nell'ipotesi di un ulteriore contratto a termine, in deroga al limite complessivo di durata di 36 mesi, si prevede che esso abbia una durata non superiore a 12 mesi, senza che siano necessari avvisi comuni delle organizzazioni sindacali.
Divieti	L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si	L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità	Il divieto di ricorso al lavoro a tempo determinato in caso di licenziamenti collettivi effettuati negli ultimi sei mesi, ovvero di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per mansioni analoghe, diviene tassativo.

	<p>riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato.</p>	<p>produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato.</p>	
Limiti quantitativi	<p>La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.</p>	<p>Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.</p>	<p>In merito al limite percentuale per le assunzioni a termine, si prevede la possibilità per i contratti collettivi di qualsiasi livello di fissare limiti diversi.</p>
Diritto di precedenza	<p>Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o</p>	<p>Salvo diversa disposizione dei contratti</p>	<p>I contratti collettivi possono prevedere</p>

	<p>più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, 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 già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p>	<p>collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, 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 già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p>	<p>condizioni diverse per l'esercizio del diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato.</p>
--	--	--	--

Disciplina della somministrazione di lavoro (artt. 30-40)

Argomento	Come era	Come è	Cosa cambia
Somministrazione a tempo indeterminato	La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa: (segue elenco delle ipotesi di ammissibilità)	Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.	Il ricorso al lavoro somministrato a tempo indeterminato è consentito in ogni caso, senza che debbano sussistere determinate causali, entro il limite del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. La contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) può apporre limiti diversi.
Diritto di informazione	//	I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso	I lavori somministrati hanno diritto ad essere informati dei posti vacanti all'interno dell'azienda utilizzatrice.

		all'interno dei locali dell'utilizzatore.	
Divieti	Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.	L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.	Il divieto di ricorso al lavoro somministrato in caso di licenziamenti collettivi effettuati negli ultimi sei mesi, ovvero di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per mansioni analoghe, diviene tassativo.
Limiti di durata del contratto a termine con il somministratore	//	In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24	Si esclude dall'ambito di applicazione del limite generale di durata (per i contratti di lavoro a termine), pari a 36 mesi, il contratto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore.
Limiti numerici per i contratti a termine con il somministratore	//	In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con	Si esclude dall'ambito di applicazione dei limiti numerici per i contratti di lavoro a termine quelli tra somministratore e lavoratore.

		esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24	
Obblighi di informazione	Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo n. 81 del 2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tal caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.	Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo n. 81 del 2008.	Il decreto abroga la norma del d.lgs. n. 276 del 2003, in base alla quale il contratto di somministrazione può prevedere che gli obblighi di informazione, formazione ed addestramento a carico del somministratore e rilevanti ai fini della sicurezza sul lavoro siano adempiuti dall'utilizzatore.
Diritti sindacali	L'utilizzatore comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: a) prima della stipula del contratto o, nel caso in cui ricorrano motivate ragioni di urgenza entro i cinque giorni successivi, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;	Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e	Abrogato l'obbligo di comunicare alle rappresentanze sindacali il numero e motivi del ricorso alla somministrazione prima dell'attivazione. Immutato invece l'obbligo di comunicare ogni 12 mesi alle rappresentanze sindacali il numero, la durata dei contratti di somministrazione conclusi, nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

	b) Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.	la qualifica dei lavoratori interessati.	
Somministrazione fraudolenta	Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.	//	Abrogato il reato di somministrazione fraudolenta.

Disciplina del contratto di apprendistato (artt. 41-47)

Definizione e disciplina generale

Argomento	Come era	Come è	Cosa cambia
Denominazioni tipologie di apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> a) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) Apprendistato di alta formazione e di ricerca. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 di ricerca. 	Modificata la denominazione della prima tipologia, che viene ora individuata come "Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore", mentre la seconda tipologia viene indicata esclusivamente come apprendistato professionalizzante.
Qualificazioni professionali	//	L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.	Si specifica che la prima e la terza tipologia fanno riferimento ai titoli di istruzione e formazione ed alle qualificazioni professionali contenuti nel relativo repertorio nazionale, definito nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.
Forma del contratto	Forma scritta del contratto	Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova.	Si specifica che la forma scritta è richiesta ai fini di prova e non <i>ad substantiam</i>.

Piano formativo	//	Nell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa.	Si prevede che nell'apprendistato di primo e terzo tipo il piano formativo individuale sia predisposto dall'istituzione formativa di provenienza con il coinvolgimento dell'impresa.
Licenziamento apprendista	//	Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.	Si specifica che nell'apprendistato di primo e terzo tipo costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa di provenienza.
Percentuale di stabilizzazione	Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.	Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.	La nuova norma limita l'applicazione della percentuale di stabilizzazione per le imprese con almeno 50 dipendenti al solo apprendistato professionalizzante (ferma restando la possibilità per i Ccnl di individuare limiti diversi).
Standard formativi	Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce gli	Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti	Si demanda ad una decreto ministeriale la definizione degli standard formativi per tutte le tipologie di apprendistato. Con la normativa previgente gli

	standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.	tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato.	standard formativi dell'apprendistato professionalizzante erano definiti dagli accordi collettivi.
Ammissibilità	Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato lavoratori in mobilità.	Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.	Viene estesa ai soggetti con trattamento di disoccupazione anche diverso dall'indennità di mobilità la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato in deroga ad ogni limite di età. La deroga è limitata al solo apprendistato professionalizzante.

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

Argomento	Come era	Come è	Cosa cambia
Modalità di attivazione	//	Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore.	Il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di primo tipo sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa, secondo uno schema definito con decreto ministeriale.

Formazione	//	Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.	Il decreto definisce i criteri generali per lo svolgimento dei percorsi di apprendistato. In ogni caso, la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per gli anni successivi.
Retribuzione delle ore di formazione	Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.	Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.	Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La norma previgente riconosceva, invece, il diritto alla retribuzione con

			riferimento ad almeno il 35 per cento del monte ore complessivo della formazione a carico del datore.
Proroga del periodo di formazione	//	I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di formazione, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.	Si prevede la prorogabilità annuale del periodo di formazione al fine di acquisire ulteriori competenze o nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito il titolo.
Ammissibilità	//	Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di	Si prevede che il contratto possa essere stipulato da parte dei giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali (di istruzione secondaria superiore), per il conseguimento del diploma e per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle

		specializzazione tecnica superiore.	previste dai vigenti regolamenti scolastici. La durata non può superare in questo caso i 3 anni.
--	--	-------------------------------------	---

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Argomento	Come era	Come è	Cosa cambia
Ammissibilità	Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.	//	Il limite minimo di età per l'apprendistato in oggetto viene unificato a 18 anni.
Ammissibilità	Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.....	Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.....	Si sopprime l'ipotesi che la tipologia di apprendistato in esame sia adottata per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore.
Modalità di attivazione	//	Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto	Il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di terzo tipo sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa, secondo uno schema definito

		con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore.	con decreto ministeriale.
Retribuzione delle ore di formazione	//	Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.	Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta; per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, salva diversa previsione dei contratti collettivi.
Formazione esterna	//	La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.	In via generale la formazione esterna non può essere superiore all'orario ordinamentale.

Disciplina del lavoro accessorio (artt. 48-50)

Argomento	Come era	Come è	Cosa cambia
Ammissibilità	Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.	Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.	In merito all'ammissibilità del ricorso all'istituto, lo schema eleva a 7.000 euro il limite annuo relativo all'importo complessivo, per ciascun lavoratore, del valore dei buoni orari. Tale limite era pari, nel 2014, a 5.050 euro. Si prende a riferimento l'anno civile (la normativa precedente considerava l'anno solare).
Regime per i percettori di ammortizzatori sociali	Per gli anni 2013 e 2014, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.	Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.	Per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, il decreto pone a regime la norma, già operante per gli anni 2013 e 2014, che stabilisce un limite unico di 3.000 euro annui, con riferimento, cioè, sia al valore dei buoni orari percepiti dal lavoratore sia al valore complessivo dei buoni impiegati dal singolo committente nei confronti del medesimo lavoratore.
Appalti	//	È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti fatti salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi	Inserito il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o di servizi, salve specifiche ipotesi, individuate, entro sei mesi con decreto del Ministero.

		dall'entrata in vigore del presente decreto.	
Modalità di acquisto carnet	Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio...	Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio (...).I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.	Riguardo alle modalità di acquisto dei carnet di buoni orari, il decreto prevede in via esclusiva l'impiego di modalità telematiche ad eccezione dei committenti non imprenditori né professionisti, i quali possono continuare ad acquistarli anche presso le rivendite autorizzate.
Comunicazione obbligatoria	//	I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.	La comunicazione obbligatoria, prima dell'inizio della prestazione è effettuata alla direzione territoriale del lavoro competente, mentre, nel sistema attuale del lavoro accessorio, essa è effettuata all'INPS. La norma specifica, inoltre, che la comunicazione deve indicare il luogo della prestazione, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Disciplina delle collaborazioni parasubordinate e autonome (artt. 2, 52, 54)

Argomento	Disciplina	Cosa cambia
Principio generale	A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.	A partire dal 1° gennaio 2016 saranno trasformate in lavoro subordinato le collaborazioni esclusivamente personali, continuative ed etero-organizzate. <u>Le altre sono pienamente legittime.</u>
Certificazione	Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.	L'assenza degli indici di subordinazione, come sopra descritti, può essere oggetto di certificazione.
Deroghe	Restano salve: a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I..	Dall'applicazione del principio generale restano fatte salve: le collaborazioni disciplinate da accordi collettivi nazionali stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; <u>quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi</u>; le collaborazioni dei componenti di organi di amministrazione e controllo; le prestazioni fornite in società sportive dilettantesche.

<p>Abrogazioni</p>	<p>Le disposizioni degli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003, rimangono in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.</p>	<p>Abrogate tutte le disposizioni riguardanti le collaborazioni previste dal d.lgs. n. 276/2003. In particolare, viene abrogato l'articolo 69-bis, che stabiliva indici presuntivi di illegittimità delle collaborazioni autonome qualora, in riferimento ad un unico committente, vi fossero due dei seguenti criteri: 8 mesi di attività l'anno, negli ultimi 2 anni civili; più dell'80% dei corrispettivi negli ultimi 2 anni civili; postazione fissa presso il committente.</p>
--------------------	--	--

Stabilizzazione collaboratori

A decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro che procedono alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di co.co.co., anche a progetto, e di persone titolari di partita IVA, non soggiacciono a sanzioni riguardanti illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione), a condizione che:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi idonee;
- nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Tipologie contrattuali abrogate (artt. 53, 55)

Argomento	Disciplina	Cosa cambia
Lavoro ripartito	È abrogato il Capo II del Titolo V del decreto legislativo n. 276 del 2003.	Abrogato il contratto di lavoro ripartito.
Collaborazioni a progetto	Le disposizioni degli articoli da 61 a 69- <i>bis</i> del decreto legislativo n. 276 del 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 disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.	Abrogate le collaborazioni a progetto. Rimangono in vigore solo quelle già in atto fino a scadenza. <u>Sono fatte salve le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 c.p.c. , seppure nei limiti indicati nella tabella di cui sopra.</u>
Associazione in partecipazione	All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni: i commi secondo e terzo sono abrogati. L'articolo 1, comma 30, della legge n. 92 del 2012 è abrogato. I contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.	Abrogato il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Sono fatti salvi i rapporti in vigore fino alla cessazione.