

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente schema di decreto legislativo, che si compone di cinque titoli, suddivisi in dieci capi e 57 articoli, contiene disposizioni volte ad attuare i criteri di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettere a), b), d), e), h) e i), della legge n. 183 del 2014, i quali, rispettivamente, delegano il Governo a:

- individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
- promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;
- rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;
- prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati;
- abrogare tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.
- rivedere la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale, ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera.

La prima parte dello schema di decreto legislativo (titolo I) è dedicata al lavoro subordinato.

In coerenza con i criteri di delega e conformemente alle indicazioni dell'Unione europea e della normativa nazionale (cfr. articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368), lo schema di decreto legislativo si apre, al capo I, con la disposizione secondo la quale «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» (art. 1).

Nei capi successivi (II, III, IV, V e VI), articoli da 2 a 46, lo schema reca, innanzi tutto, una disciplina organica delle tipologie contrattuali subordinate cd. «atipiche», raccogliendo in un unico testo disposizioni attualmente contenute in più testi normativi, fra cui, principalmente, il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sul contratto a tempo parziale, il decreto legislativo n. 368 del 2001 sul contratto a tempo determinato, il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che disciplina la somministrazione di lavoro, il lavoro intermittente e il lavoro ripartito, e il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sull'apprendistato.

Questa parte dell'intervento è tesa principalmente a semplificare l'assetto normativo: sia attraverso la sistemazione dei testi, compresa, ove necessario, una loro parziale riscrittura; sia attraverso modifiche normative «mirate» a dirimere contrasti interpretativi - ciò che, di norma, è avvenuto aderendo agli orientamenti interpretativi prevalenti -, espungere disposizioni inutili e abrogare istituti scarsamente diffusi (come il «lavoro ripartito»).



Nella seconda parte (titolo II) lo schema interviene in materia di collaborazioni coordinate e continuative e di lavoro autonomo, al fine di estendere le tutele del lavoro subordinato ad alcuni tipi di collaborazione, morfologicamente contigue al lavoro subordinato, e di sopprimere l'istituto del lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, sovente abusati a fini elusivi.

Al capo I del titolo II (artt. 47 e ss.) è previsto, dunque, innanzi tutto, che a far data dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento al tempo e al luogo di lavoro.

Dal novero di tali rapporti sono esclusi alcuni particolari tipi di collaborazione, vuoi per esigenze legate al settore produttivo cui ineriscono, vuoi per ragioni soggettive.

A far data dal momento in cui si concluderà il processo di riordino della disciplina dei contratti flessibili l'estensione delle tutele del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni che presentino i connotati di cui all'articolo 47, comma 1, è destinata a valere anche per le collaborazioni che vedono parte la pubblica amministrazione, alla quale, comunque, a far data dall'1 gennaio 2017, la stipula di tali collaborazioni è vietata.

Sempre con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, lo schema prevede un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa. Se il rapporto di collaborazione o di lavoro autonomo viene trasformato in un rapporto di lavoro subordinato, e il lavoratore rinuncia a far valere pretese pregresse, il datore di lavoro va esente dalla responsabilità per gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali eventualmente connessi alla fase pregressa del rapporto, purché mantenga in forza il lavoratore per almeno un anno, senza licenziarlo ingiustificatamente.

Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato anche l'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, contenuta nel capo II del titolo II (artt. 49 e ss.), che, come già anticipato, costituiscono «tipi» contrattuali sovente abusati, per acquisire sotto mentite spoglie prestazioni di lavoro subordinato. Al fine di evitare gli effetti traumatici connessi ad un'abrogazione ad effetto immediato, lo schema prevede, però, che i contratti di lavoro a progetto in essere alla data di entrata in vigore del decreto mantengano la loro efficacia e che le associazioni in partecipazione in corso alla data di entrata in vigore del decreto proseguano fino a cessazione.

Al capo I, del titolo III (artt. 51 e ss.), lo schema, ancora, amplia moderatamente la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, aumentando l'ammontare massimo che il lavoratore può guadagnare annualmente con il lavoro accessorio, fermi restando limiti di importo annuo entro i quali il committente imprenditore o libero professionista può acquisire prestazioni dal singolo lavoratore.

Lo schema, inoltre, detta misure volte a favorire la tracciabilità dei cd. *voucher* ed evitare, così, un loro uso improprio.

Al capo I del titolo IV (art. 55), ancora, lo schema interviene sulla disciplina delle mansioni al fine di garantirne una maggiore flessibilità, sia nell'interesse dell'impresa che nell'interesse del lavoratore.

Ciò nel solco di norme vigenti, tra le quali si ricorda l'articolo 4, comma 11, della legge 23 luglio 1991, n. 223, che prevede che negli accordi sindacali di mobilità può essere convenuta l'assegnazione al lavoratore di mansioni diverse da quelle svolte. E in conformità alle indicazioni della giurisprudenza di legittimità, tra cui si richiama quella che ammette la legittimità dei patti di demansionamento quando ciò sia funzionale alla conservazione del posto di lavoro in caso di riorganizzazione aziendale o di sopravvenuta invalidità.



Al titolo V sono dettate la clausola di copertura finanziaria e di salvaguardia (art. 56) e la clausola di entrata in vigore (art. 57).

Rimandando all'esame del testo la verifica dei risultati del tentativo di semplificazione, si segnalano, quanto ai contenuti, le seguenti, principali novità.

#### **Lavoro a tempo parziale**

La disciplina del *part-time* è contenuta nel capo II del titolo I, agli articoli da 2 a 10, che riproduce sostanzialmente quanto disposto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, il quale, conseguentemente, viene abrogato.

Quanto alle novità, lo schema prevede che, pur in assenza di una disciplina collettiva autorizzatoria, nel rapporto di lavoro *part-time* orizzontale il datore di lavoro possa chiederlo al lavoratore di prestare lavoro supplementare (il lavoro prestato in più rispetto a quello concordato), seppur in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate e retribuendo tali ore con una maggiorazione onnicomprensiva del 15 per cento.

E prevede, ancora, che, pur in assenza di una disciplina collettiva autorizzatoria, le parti del rapporto possano pattuire per iscritto in «sede protetta», avanti alle Commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, clausole flessibili (le clausole che consentono la modifica della collocazione oraria della prestazione) e clausole elastiche (le clausole che, nel *part-time* verticale o misto, consentono la variazione in aumento dell'orario), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 15 per cento per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento.

Lo schema, ancora, estende il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time*, già prevista per il lavoratore affetto da patologie oncologiche, ai lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti. E prevede che anche i familiari delle persone affette da tali patologie – così come avviene oggi per i familiari dei lavoratori affetti da patologie oncologiche – abbiano un titolo di priorità nelle trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo pieno in *part time*.

Da ultimo, lo schema introduce la previsione in base alla quale il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part time* per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Resta da precisare, con riguardo all'articolo 10 (Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche), che atteso il contenuto non innovativo della disposizione, mantengono la loro efficacia in materia le previsioni dei contratti collettivi ad oggi vigenti.

#### **Lavoro intermittente**

La disciplina del lavoro intermittente è contenuta nella sezione II del capo II del titolo I, agli articoli da 11 a 16, e non è stata modificata.

#### **Lavoro a tempo determinato**

La disciplina del contratto a tempo determinato è contenuta al capo III del titolo I, agli articoli da 17 a 27.

Considerato che l'impianto del rapporto a tempo determinato è già stato profondamente modificato con il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, il presente intervento normativo è diretto principalmente a semplificarne la disciplina e precisarne il significato, oltre che a riportare al suo interno la disciplina del rapporto a tempo determinato nelle *start up*, oggi contenuta nel decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con legge 17 dicembre 2012, n. 221, e la disciplina sull'impugnazione del contratto di lavoro a termine illegittimo e le relative conseguenze sanzionatorie, oggi contenuta nella legge 4 novembre 2010, n. 183.



Per motivi di semplificazione, è stata assorbita nella fattispecie di illegittima apposizione del termine per mancato rispetto degli intervalli di dieci e venti giorni, che devono intercorrere tra un contratto a termine e l'altro, anche la fattispecie delle assunzioni successive, effettuate, cioè, senza soluzione di continuità.

Viene chiarito, poi, che il datore di lavoro non può ricevere da lavoratori a tempo determinato più del 20 per cento delle prestazioni lavorative che gli necessitano, con la precisazione che ai fini del computo, gli eventuali decimali superiori a 0,5 consentono l'arrotondamento all'unità superiore; e che nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite del 20 per cento si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Viene chiarito, inoltre, che la violazione del limite percentuale del 20 per cento non determina la trasformazione dei rapporti a tempo determinato stipulati in violazione del limite in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma solo l'applicazione di una sanzione amministrativa.

Lo schema, ancora, innovando rispetto al precedente regime, prevede che le attività stagionali – cui la disciplina del contratto a tempo determinato riserva trattamenti particolari, come l'esenzione dalla percentuale del 20 per cento - siano individuate, oltre che dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali anziché, come avviene attualmente, con decreto del Presidente della Repubblica.

Considerate, poi, le particolari esigenze del settore, lo schema dispone che non siano soggetti al generale limite del 20 per cento anche i contratti a tempo determinato stipulati tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni lirico-sinfoniche, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

### **Somministrazione di lavoro**

La disciplina della somministrazione di lavoro è contenuta nel capo IV del titolo I, agli articoli da 28 a 38, e riproduce, in buona parte, quanto disposto dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Lo schema accorpa, altresì, la disciplina dell'impugnazione del rapporto di somministrazione irregolare e delle relative conseguenze sanzionatorie, oggi contenuta nella legge 4 novembre 2010, n. 183; nonché le disposizioni sanzionatorie per la violazione di specifici obblighi relativi ai rapporti di lavoro in somministrazione, oggi dettate all'articolo 18, comma 3 e 3-bis, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

La principale novità introdotta dallo schema di decreto consiste nella eliminazione delle «causali» che consentono la stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) e nell'introduzione di limiti percentuali di utilizzo.

Il datore di lavoro può acquisire prestazioni lavorative in somministrazione a tempo indeterminato in misura non superiore al 10 per cento delle prestazioni lavorative a tempo indeterminato di cui si vale. Anche in questo caso, ai fini del computo, gli eventuali decimali superiori a 0,5 consentono l'arrotondamento all'unità superiore.

Resta, poi, confermata la non applicabilità della somministrazione a tempo indeterminato alle pubbliche amministrazioni, già prevista dall'articolo 86, comma 9, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Lo schema, inoltre, risolvendo alcune questioni interpretative, chiarisce:

- che, nel caso di somministrazione irregolare – quando, cioè, la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti consentiti (ad esempio, il limite percentuale) –, il lavoratore che intende ottenere la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato con l'utilizzatore ha l'onere di impugnare il contratto di somministrazione entro 60 giorni «dalla data in cui .. ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore»;
- che, nel caso in cui il giudice accerti la ricorrenza di un'ipotesi di somministrazione irregolare, trovano applicazione le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 32, comma 5, del decreto



legislativo n. 183 del 2010, vale a dire la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore e la condanna dell'utilizzatore a pagare al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, un indennizzo di ammontare compreso tra 2,5 e 12 mensilità;

- che nel caso di somministrazione irregolare la regola secondo la quale tutti i pagamenti e gli atti «compiuti» dal somministratore nella costituzione e gestione del rapporto si considerano compiuti dall'utilizzatore vale anche per gli atti «ricevuti» dal somministratore.

Da ultimo, lo schema abroga la fattispecie di «somministrazione fraudolenta», dai contenuti prescrittivi incerti e sostanzialmente sconosciuta alla pratica.

### **Apprendistato**

Lo schema disciplina il contratto di apprendistato al capo V del titolo I, agli articoli da 39 a 45, riproducendo in buona parte le disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, («Testo unico dell'apprendistato»), il cui contenuto, per quanto possibile, è stato semplificato e riordinato.

Lo schema apporta alcune modifiche alla disciplina dell'«apprendistato per la qualifica ed il diploma» ed all'«apprendistato di alta formazione e ricerca», lasciando inalterata la regolazione dell'apprendistato cd. «professionalizzante e di mestiere», che si limita a ridenominare «apprendistato professionalizzante»

Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma – che ora assume la nuova denominazione di «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale» – nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Si intende, inoltre, rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese.

Ciò posto, la disciplina del capo V persegue principalmente i seguenti obiettivi:

- a) aumentare gli strumenti disponibili a contrastare la disoccupazione giovanile;
- b) ridurre, attraverso una più estesa metodologia di apprendimento in contesto lavorativo, quel distacco tra scuola e lavoro che vede il nostro Paese particolarmente esposto nelle statistiche europee;
- c) rafforzare le competenze tecnico-professionali, di significativa rilevanza per l'economia italiana, creando percorsi tesi al conseguimento di titoli che dall'uscita delle medie inferiori possano portare fino alla formazione terziaria;
- d) introdurre una metodologia di apprendimento *on the job* utile a contrastare la dispersione scolastica e formativa.

I predetti obiettivi vengono perseguiti attraverso le seguenti innovazioni:

- 1) per le due tipologie dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca vengono definiti, con modalità stabili e formalizzate, i processi di cooperazione tra l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto e il datore di lavoro, attraverso la previsione della stipula di un apposito protocollo;
- 2) sempre con riferimento alle predette tipologie di apprendistato, al fine di semplificare significativamente le incombenze del datore di lavoro nell'esercizio della funzione formativa e di definire procedure e criteri che rendano uniforme su tutto il territorio nazionale le modalità di svolgimento della formazione, viene previsto, da un canto, che con appositi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (uno per ciascuna delle due tipologie in esame), di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza Stato-regioni, sia definito lo schema del predetto protocollo e siano stabilite l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro; dall'altro, che la formazione esterna all'azienda si



svolga presso l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e che la medesima formazione debba essere contenuta entro determinate percentuali dell'orario ordinamentale della predetta istituzione;

3) ancora con riferimento alle due tipologie di apprendistato in questione, al fine di ridurre l'onere economico a carico del datore di lavoro, viene previsto, da un canto, che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa il datore di lavoro sia esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a suo carico sia dovuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli spetterebbe; dall'altro, che con successivo decreto legislativo, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera a), della legge delega n. 183 del 2014, siano definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con le due tipologie di apprendistato in esame;

4) con riferimento, poi, all'apprendistato professionalizzante, viene previsto che sia possibile assumere senza limiti di età i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o beneficiari di un trattamento di disoccupazione;

5) per quanto attiene alla registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata in apprendistato, viene confermato che tale adempimento è di competenza del datore di lavoro nell'apprendistato professionalizzante, mentre, nelle altre due forme di apprendistato, diviene di competenza dell'istituzione formativa o dell'ente di ricerca di appartenenza dello studente;

6) viene previsto, infine, che le competenze acquisite dall'apprendista siano certificate dall'istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al d.lgs. n. 13 del 2013 (recante «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92») e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

#### **Disposizioni in materia di collaborazioni e superamento delle collaborazioni a progetto e dell'associazione in partecipazione.**

La relativa disciplina è contenuta nei capi I e II del titolo II, agli articoli da 47 a 50.

Al proposito si richiama quanto esposto nella prima parte di questa relazione, precisando che l'esclusione dall'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato è prevista per:

- le collaborazioni per le quali la contrattazione collettiva prevede discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

- 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;

- 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. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

#### **Lavoro accessorio**

Il lavoro accessorio è disciplinato al capo I del titolo III dello schema, agli articoli da 51 a 54.

Lo schema amplia moderatamente la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, aumentando da € 5.000 a € 7.000 l'ammontare massimo che il lavoratore può guadagnare annualmente con il lavoro accessorio; fermo restando che l'utilizzatore può acquisire con *voucher* le prestazioni di un lavoratore per non più di € 2.000.



Lo schema, inoltre, stabilisce il valore del buono orario in € 10. Considerata la particolarità del settore agricolo, il valore orario nel settore agricolo è commisurato ai trattamenti previsti dai contratti collettivi.

Al fine di favorire la tracciabilità dei cd. *voucher* ed evitare, così, un loro uso improprio, lo schema prevede, da un canto, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il *voucher* solo in via telematica; dall'altro che debba comunicare preventivamente, quale uso farà dei *voucher*, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

Inoltre, al fine di favorire strumenti di sostegno del reddito, viene resa strutturale la misura sperimentale, attualmente prevista per gli anni 2013 e 2014, che consente ai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di rendere prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile.

E, ancora, al fine di evitare fenomeni di *dumping* in un mercato fragile qual è il mercato degli appalti, lo schema introduce il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve specifiche ipotesi da individuare con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

#### **Le mansioni.**

La nuova disciplina delle mansioni è contenuta nel capo I del titolo IV, all'articolo 55.

Le novità sono le seguenti:

- il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento, così com'è previsto nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001) e non più soltanto a mansioni «equivalenti», a mansioni, cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità;
- in caso di mutamento degli assetti organizzativi dell'impresa, che incidano direttamente su una determinata posizione lavorativa e nei casi ulteriori individuati dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di modificare unilateralmente *in peius* le mansioni del lavoratore, nei limiti, però, di un solo livello di inquadramento inferiore. Restano salvi, in entrambi i casi, il livello di inquadramento e la retribuzione di cui il lavoratore godeva prima del mutamento di mansioni;
- in «sede protetta» (avanti la Direzione territoriale del lavoro, le commissioni di certificazione, ecc.) il lavoratore può accordarsi per un mutamento *in peius* delle mansioni - e così pure del livello di inquadramento e della relativa retribuzione -, quando ciò risponda alla necessità di conservare il posto di lavoro, di acquisire una diversa professionalità o migliorare le condizioni di vita personali.
- lo svolgimento di mansioni ricomprese in un livello di inquadramento superiore determina l'acquisizione di detto livello solo se avviene in via continuativa per più di 6 mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi: attualmente, invece, l'acquisizione avviene dopo tre mesi, periodo cui i contratti collettivi possono derogare solo *in melius*. Peraltro, l'acquisizione del livello di inquadramento superiore non è automatica, almeno nel senso che il lavoratore può rifiutarla.

#### **Clausola finanziaria**

All'articolo 56 dello schema di decreto sono dettate la clausola finanziaria e la clausola di salvaguardia.

La prima, sul presupposto che l'attuazione degli articoli da 47 a 50 aumenterà la propensione a trasformare i rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la perdita contributiva conseguente alla vigenza nel 2015 dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

La seconda, al fine di monitorare gli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del decreto e disporre come garantire la copertura degli ulteriori oneri che derivassero eventualmente dalla sua applicazione.



**Clausola di entrata in vigore**

Chiude il decreto la clausola di entrata in vigore, la quale, in conformità a quanto previsto dall'articolo 1, comma 15, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, dispone che le il decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.



**RELAZIONE TECNICA SULLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183.**

Il presente decreto legislativo reca disposizioni ordinamentali relativamente alle tipologie contrattuali nel settore privato e pertanto, salvo quanto sotto rappresentato, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto le indennità e le misure risarcitorie ivi previste sono a completo carico dei datori di lavoro privato.

Per quanto riguarda le disposizioni relative alle sanzioni amministrative pecuniarie previste nel lavoro a termine in caso di violazione dei limiti percentuali, le stesse comportano maggiori entrate per la finanza pubblica allo stato non quantificabili e legate all'andamento del mercato occupazionale.

Articolo 41 – l'articolo 41 dello schema di decreto legislativo in esame, ancorché si riferisca anche agli "Istituti tecnici e professionali" statali, non comporta nuovi e maggiori oneri gravanti sul bilancio Miur. Tale assunzione deriva anzitutto dalla considerazione che il costo del contratto di apprendistato è a carico esclusivamente del datore di lavoro. Si deve inoltre rilevare che, anche sul piano ordinamentale, non si ravvedono costi in quanto la partecipazione degli studenti ai percorsi di apprendistato, che hanno come presupposto la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro (impresa) e l'istituzione scolastica, non produce conseguenze riguardo alla funzionalità della classe. Le attività didattiche, quindi, possono regolarmente continuare ad essere espletate anche in costanza dell'apprendistato da parte di un gruppo di studenti e, pertanto, non appare verificarsi alcun impatto sull'organico della scuola. In ogni caso la disposizione contiene apposita clausola di invarianza che, ove richiama il rispetto della legislazione vigente, deve intendersi riferita, in particolare, all'art. 5 dei DDPR nn. 87e 88 del 2010.

**Articoli da 47 a 50**

Si valuta che il complesso delle disposizioni di cui agli articoli da 47 a 50 sia foriero di determinare modifiche comportamentali, rispetto all'ordinamento vigente, dirette ad anticipare quota parte delle trasformazioni di rapporto di lavoro in lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno 2015 per poter usufruire del beneficio contributivo previsto dall'articolo 1, comma 118, della legge n. 190/2014.

Sulla base dei seguenti parametri ed ipotesi:

- a) in sede di predisposizione della relazione tecnica relativa alla disposizione di cui all'articolo 1, comma 118, della legge n. 190/2014 è stato stimato un tasso del ricorso complessivo a trasformazione a tempo indeterminato dell'11% circa, con riferimento a una platea potenziale composta da contratti di lavoro a tempo determinato (settore privato, esclusi agricoli, lavoro domestico e apprendisti) e contratti di cui alla successiva lettera b);
- b) si stima in circa 370.000 il numero dei lavoratori iscritti a gestione separata, esclusivi e monocommittenti, selezionati anche tenendo conto delle esclusioni previste dallo schema di decreto legislativo in esame;
- c) la percentuale sopra indicata, con riferimento al solo insieme di cui alla lettera b), è stata ulteriormente incrementata, rispetto a quanto già scontato in sede di legge n. 190/2014



- (articolo 1, comma 118) di circa il 50%, pari a circa 5,5 punti percentuali, per tener conto delle modifiche comportamentali indotte dalle disposizioni in esame;
- d) conseguentemente la stima delle minori entrate contributive è stata effettuata su una collettività stimata in circa 20.000 soggetti aggiuntivi con una retribuzione media di 15.000 euro, coerente con la fattispecie selezionata in esame;
  - e) le valutazioni tengono conto dell'effetto fiscale indotto;
  - f) gli effetti contributivi sono computati secondo il criterio di cassa in coerenza con i criteri adottati nell'ambito della contabilità nazionale

derivano le seguenti minori entrate contributive nette indicate nella sotto riportata Tabella (gli effetti indicati in Tabella sono in termini di indebitamento netto) alla cui copertura si provvede:

- a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 che presenta le necessarie disponibilità sia in termini di saldo netto da finanziare sia in termini di indebitamento netto;
- b) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, in termini di indebitamento netto, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 in modo tale da garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica. La maggiore riduzione in termini di saldo netto da finanziare tiene conto della prudenziale stima di un impatto di circa il 60% delle residue risorse del Fondo in termini di indebitamento netto (essendo in generale tali risorse destinate a finanziare anche interventi in materia di contribuzione figurativa, che negli anni in esame rilevano solo in termini di saldo netto da finanziare).



(valori in mln di euro; - effetti negativi per la finanza pubblica)

**A) art. 47-50 - Minori entrate contributive per maggiore accesso a benefici art. 1, comma 118, legge n. 190/2014**

	2015	2016	2017	2018	2019
al lordo effetti fiscali	-16	-58	-67	-53	-8
al netto effetti fiscali	-16	-52	-47	-37	0

**Copertura finanziaria (netto effetti fiscali)**

**B) Art. 56, comma 1, lettera a) – Riduzione Fondo articolo 1, comma 107, legge n. 190/2014**

SNF					FB - IND				
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
16	52	40	28	0	16	52	40	28	0

**C) Art. 56, comma 1, lettera c) – Economie connesse all'utilizzo dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione**

SNF					FB - IND				
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
0	0	12	15	0	0	0	7	9	0

**Effetto complessivo (A+B+C)**

SNF					FB - IND				
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
0	0	5	6	0	0	0	0	0	0

Resta in ogni caso ferma l'operatività della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 56, comma 2.

Per quanto concerne poi le disposizioni volte a favorire le trasformazioni dal 2016 dei rapporti di lavoro autonomo in rapporti di lavoro subordinato si ritiene che le minori entrate derivanti dall'estinzione degli illeciti, previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, siano compensate dalle maggiori entrate in termini fiscali e contributivi derivanti dalle predette trasformazioni.



## Articolo 51

### Normativa vigente

L'attuale quadro normativo (art. 70 c. 1 D.lgs. 276 come modificato dall'art. 1 c. 32 L. 92/2012) definisce l'ambito di applicazione dell'istituto del lavoro accessorio indicando come prestazioni di lavoro accessorio quelle attività lavorative di natura "meramente occasionale" che non danno luogo a compensi complessivamente percepiti dal prestatore superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti.

Il lavoro accessorio non è soggetto ad alcuna esclusione, pertanto può essere svolto per ogni tipo di attività e da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), ovviamente nei limiti del compenso economico previsto.

Come detto, il compenso complessivamente percepito dal prestatore non può essere superiore a 5.000 euro (per l'anno 2013) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti, da intendersi come importo netto per il prestatore. Il valore deve essere maggiorato delle ritenute INPS (13%), INAIL (7%) e del costo di gestione (5%) dando luogo ad un importo complessivo pari a 6.660 euro lordi. Tali limiti sono annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT relativo ai prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

### Modifica normativa introdotta dall'art. 51 c. 1 del decreto legislativo in esame

Il testo incrementa il livello massimo dei compensi per le prestazioni di lavoro accessorio portandolo a 7.000 euro annui con riferimento alla totalità dei committenti. Tale valore deve intendersi riferito all'anno 2015, così come interpretato dall'Ufficio centrale per l'applicazione del sistema di regolazione del lavoro accessorio dell'INPS, e dovrà essere annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT relativo ai prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. L'importo complessivo al lordo delle ritenute e dei costi di gestione è pari a 9.330 euro.

### Valutazione degli effetti finanziari

Si riporta nel seguito la tabella che mostra la distribuzione del numero dei prestatori di lavoro accessorio per classe di importo lordo (compenso lordo annuo) basata sui dati dell'ultimo anno consolidato.



**Distribuzione percentuale dei prestatori di lavoro accessorio per classe di compenso annuo – Anno 2013**

Distribuzione percentuale dei prestatori di lavoro accessorio per classe di compenso annuo - Anno 2013	
Compenso annuo lordo (euro)	frequenza
fino a 250	50,30%
205 - 500	17,50%
500 - 1000	14,30%
1000 - 2000	11,00%
2000 - 4000	6,20%
4000 - 6000	0,60%
6000 - 6600	0,10%
Totale	100,00%

e la tabella che mostra l'evoluzione a partire dall'anno 2008 del numero dei prestatori e dei relativi voucher lordi riscossi:

Anno	Prestatori	Numero voucher riscossi <sup>(1)</sup>	Compenso annuo lordo
2008	24.437	457.143	187
2009	61.467	2.266.170	369
2010	144.741	8.555.130	591
2011	214.317	14.511.758	677
2012	353.987	21.859.944	618
2013	609.038	35.732.911	587
2014 <sup>(2)</sup>	1.015.490	63.819.703	628

<sup>1</sup> Valore singolo voucher: 10 euro

<sup>2</sup> Valori provvisori

L'importo complessivo stimato per l'anno 2014 delle ritenute sui compensi lordi è pari a 83,0 milioni di euro per la contribuzione INPS alla gestione separata, 44,7 milioni di euro per la contribuzione INAIL e 31,9 milioni di euro per i costi di gestione.



In riferimento ai dati riportati nelle tabelle precedenti, si può ipotizzare uno slittamento nella distribuzione del 50% dei lavoratori dell'ultima classe di importo (6.000-6.660), per effetto dell'incremento del limite dei compensi annui, in modo da popolare la nuova classe di importo (6.660-9.330) di un numero di prestatori pari a circa 700 unità (sulla base del collettivo 2014). A parità di soggetti prestatori di lavoro accessorio questo comporta un incremento del compenso lordo medio annuo di circa lo 0,2%.

Sulla base di tale ipotesi si verificherebbero maggiori entrate contributive dell'ordine di 0,3 mln di euro su base annua che prudenzialmente, attesa l'ipotesi sopra rappresentata e l'esiguità delle collettività interessate e del conseguente effetto non vengono scontati.

#### Articolo 56, comma 2

In presenza di effetti valutati è inserita, ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, la clausola di salvaguardia rispondente ai criteri di effettività e automaticità previsti dalla citata disposizione contabile.

La verifica di tale ipotesi è stata effettuata ed è stato accertato che gli effetti dell'ipotesi sopra rappresentata della legge di bilancio L. n. 190/14 non hanno avuto alcun

*[Handwritten mark]* *[Handwritten mark]* *[Handwritten mark]*  
Il Direttore Generale dello Stato  
- 3 APR. 2015 *[Handwritten signature]*



## ANALISI TECNICO-NORMATIVA

**Amministrazione proponente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali.**

**Titolo: Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183**

### PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

#### *1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.*

Lo schema di decreto legislativo in esame viene emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

La citata delegazione al Governo ha lo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro nel settore privato da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva.

In particolare, i principi e criteri direttivi dettati dalla legge 183 del 2014 sono dettati con lo scopo di:

- individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
- promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;
- rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;
- revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento e a prevedere che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi;
- prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi,

fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

- abrogare tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.

Lo schema in esame di decreto legislativo predisposto dal Governo reca una disciplina organica dei contratti di lavoro nel settore privato, raccogliendo in un unico testo disposizioni attualmente contenute in diverse fonti normative, fra cui principalmente il decreto legislativo n. 66 del 2000 sul lavoro a tempo parziale, il decreto legislativo 368 del 2001 sul lavoro a tempo determinato, il decreto legislativo n. 276 del 2003 che disciplina la somministrazione di lavoro, le tipologie contrattuali flessibili, il lavoro a progetto e il lavoro occasionale e il decreto legislativo n. 167 del 2011 sull'apprendistato.

L'intervento normativo è diretto essenzialmente a semplificare la disciplina vigente, sia tramite interventi diretti su singole disposizioni che tramite la riscrittura e la conseguente abrogazione in tutto o in parte di testi normativi complessi. In alcuni casi sono state apportate modifiche di mero *drafting*.

Il decreto legislativo mira, inoltre, a chiarire il contenuto di alcune disposizioni oggetto di dubbi interpretativi, positivizzando alcuni consolidati orientamenti giurisprudenziali.

Gli obiettivi principali perseguiti con l'esercizio del potere delegato in argomento e riferiti alle singole tipologie contrattuali possono così di seguito sintetizzarsi.

In primo luogo tra gli obiettivi principali, vi è quello della riconduzione delle collaborazioni organizzate dal committente privato alla disciplina del lavoro subordinato, e quello del superamento delle collaborazioni a progetto e dell'associazione in partecipazione. Si prevede infatti, che, a partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza) e che, comunque, a partire dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni.

E' prevista inoltre la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partite IVA.

Vengono superati i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed il *job sharing*.

Vengono confermate le seguenti tipologie contrattuali:

- il contratto a tempo determinato, rispetto al quale l'intervento normativo è stato diretto principalmente a semplificarne la disciplina e chiarirne il significato, oltre che a riportare al suo interno la disciplina del rapporto a tempo determinato nelle *start up*, oggi contenuta nella decreto-legge n. 179 del 2012, e la disciplina sull'impugnazione del contratto di lavoro a termine illegittimo e le relative conseguenze sanzionatorie, oggi contenute nella legge n. 183 del 2010;
- il contratto di somministrazione, in cui si prevede, in particolare per quello a tempo indeterminato (*staff leasing*) un'estensione del campo di applicazione, con l'eliminazione delle causali e la fissazione al contempo di un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (10%);

- il contratto intermittente, per il quale viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, *sms*, di tracciabilità dell'attivazione del contratto;
- il lavoro accessorio (*voucher*), rispetto al quale viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area, e per il quale viene introdotta la tracciabilità con tecnologia *sms* come per il lavoro a chiamata;
- il contratto di apprendistato, per il quale si punta a semplificare quello di primo livello (per il diploma e la qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca) nell'ottica di favorirne l'utilizzo in coerenza con le norme sull'alternanza scuola-lavoro;
- il lavoro a tempo parziale, rispetto al quale vengono definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto). Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Per quanto riguarda la disciplina delle mansioni sono state apportate modificazioni all'articolo 2103 del codice civile, prevedendo che in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che prevedano la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

Atteso quanto sopra, il provvedimento in esame risulta in linea con l'obiettivo del Governo di recuperare livelli di competitività contribuendo in modo sostanziale alla ripresa economica, attraverso misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune di rapporto di lavoro e adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento.

## 2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

La materia relativa alle tipologie contrattuali e alle mansioni, è attualmente disciplinata dalle seguenti fonti:

- Articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";

- decreto legislativo, 25 febbraio 2000, n. 61, recante "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES";
- articoli da 33 a 40, decreto legislativo, 10 settembre 2003, n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", in materia di lavoro intermittente;
- decreto legislativo, 6 settembre 2001, n. 368, recante "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES";
- articoli da 20 a 28, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", in materia di somministrazione di lavoro;
- decreto legislativo, 14 settembre 2011, n. 167, recante "Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247";
- articoli da 41 a 45, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", in materia di lavoro ripartito;
- articoli da 61 a 69-bis, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", in materia di lavoro a progetto e occasionale;
- articoli da 70 a 74, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", in materia di prestazioni occasionali di tipo accessorio;
- articolo 2549, codice civile, in materia di associazione in partecipazione;
- articolo 2103, codice civile, in materia di mansioni del lavoratore.

### **3) *Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.***

Il presente schema di decreto legislativo reca un testo organico delle tipologie contrattuali contenente, rispetto agli istituti contrattuali già presenti nell'ordinamento, il loro riordino e revisione, nonché l'aggiornamento di alcuni istituti e il supcramento di alcune tipologie contrattuali.

Oltre alle abrogazioni espresse contenute nell'articolo 46, commi 1 e 2, è prevista l'abrogazione delle seguenti norme:

- Articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- Articolo 2549, commi secondo e terzo del codice civile;
- Articolo 1, comma 30, della legge n. 92 del 2012;
- Articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- Articolo 6 della legge n. 190 del 1985.

### **4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.***

Non vi sono incompatibilità con l'ordinamento costituzionale. Il provvedimento è stato predisposto nel rispetto dei principi costituzionali e rispetta i principi enunciati negli articoli 76, 81 e 87 della Costituzione.

### **5) *Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.***

Lo schema di decreto legislativo in esame non presenta aspetti di interferenza con le competenze e funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciali nonché degli enti locali, in quanto disciplina materia di esclusiva competenza statale, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera l), rientrando nell'ordinamento civile, ad eccezione delle disposizioni relative all'apprendistato che, trattandosi di contratto a causa mista, incide su aspetti riguardanti la formazione, i quali ricadono nella competenza concorrente delle regioni, ai sensi dell'articolo 117, comma 3 della Costituzione. Sono infatti stati previsti pareri della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, nonché della Conferenza unificata.

**6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.***

L'intervento normativo è conforme ai principi previsti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione. Non si rilevano, pertanto, profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie ed a statuto speciale nonché degli enti locali, né di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, di differenziazione e di adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

**7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.***

L'intervento normativo non contiene rilegificazioni di norme delegificate; è stato utilizzato uno strumento di semplificazione normativa, all'articolo 19, comma 2, con la previsione dell'adozione di un decreto ministeriale finalizzato all'individuazione delle attività stagionali, in luogo del decreto del Presidente della Repubblica.

**8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.***

Risultano presentati ed essere all'esame del Parlamento, alcuni progetti di legge vertenti su materia analoga. In particolare:

- S.1006 Ichino, Codice dei rapporti di lavoro. Modifiche al Libro V del codice civile, assegnato il 19 novembre 2013, di cui non è ancora iniziato l'esame;
- C.1891 Tinagli, Disciplina dei rapporti di lavoro. Modifiche al libro V del codice civile, assegnato il 12 maggio 2014, di cui non è ancora iniziato l'esame.

**9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.***

Le disposizioni contenute nel provvedimento in esame non contrastano con i principi fissati in materia dalla giurisprudenza, anche costituzionale. Lo schema di decreto è intervenuto, tra l'altro, sulla disciplina delle mansioni, prevedendo il demansionamento in conformità alle indicazioni della giurisprudenza di legittimità, che ammette la legittimità dei patti di demansionamento quando ciò sia funzionale alla conservazione del posto di lavoro in caso di riorganizzazione aziendale o di sopravvenuta invalidità. Ulteriore intervento posto in essere in conformità alle linee prevalenti della giurisprudenza, è quello di cui agli articoli 26, sul contratto a tempo determinato e 36, sulla somministrazione irregolare, in materia di

applicazione delle conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 32, comma 5, del decreto legislativo n. 183 del 2010.

## **PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE**

### **10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.***

Il provvedimento non presenta profili d'incompatibilità con l'ordinamento comunitario, in quanto contiene misure finalizzate al riordino della disciplina dei rapporti di lavoro.

### **11) *Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano in corso procedure di infrazione nei confronti dell'Italia nella materia trattata dal provvedimento in esame.

### **12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.***

Il provvedimento in esame non presenta profili di incompatibilità con gli obblighi internazionali.

### **13) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea sul medesimo o analogo oggetto.

### **14) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.***

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

### **15) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.***

Non vi sono indicazioni al riguardo in quanto trattasi di materia demandata a ciascuno Stato membro.

## **PARTE III. ELEMENTI DI QUALITA' SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO**

### **1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.***

Il provvedimento integra la definizione normativa, già esistente, del "contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale", individuando il "contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria

superiore e la specializzazione professionale", coerentemente con la nuova disciplina di tale tipologia contrattuale introdotta dallo schema di decreto legislativo in esame.

**2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi.***

È stata verificata la correttezza dei riferimenti normativi.

**3) *Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.***

La normazione diretta è la tecnica legislativa più idonea alla stesura di un testo organico per materia. E' stato fatto ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni solo in limitati casi.

**4) *Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.***

Oltre alle abrogazioni dirette già analizzate, l'articolo 46, comma 1, lettera n), prevede, in coerenza con la legge di delegazione, che tutte le disposizioni di legge, non espressamente richiamate dal decreto in esame che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta, siano abrogate.

**5) *Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.***

Il provvedimento in esame non contiene disposizioni aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica. Sono invece previste alcune norme derogatorie, e in particolare:

- Articolo 10, comma 1;
- Articolo 11, comma 2;
- Articolo 19, comma 3;
- Articolo 21, commi 2 e 3;
- Articolo 27, comma 2;
- Articolo 29, comma 3;
- Articolo 36, comma 4;
- Articolo 47, comma 3.

**6) *Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.***

Non risultano altre deleghe aperte sul medesimo oggetto. L'articolo 1, comma 13, della legge di delegazione, prevede che, entro dodici mesi dall'entrata in vigore dei decreti legislativi, il Governo possa adottare disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative o della necessità di correzioni tecniche.

**7) *Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.***

Sono stati previsti alcuni atti successivi attuativi delle disposizioni contenute nello schema di decreto legislativo. L'articolo 45, comma 6, dello schema di decreto legislativo prevede l'adozione di un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri per la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici.

E' prevista, per l'applicazione di alcune norme dello schema di decreto legislativo, l'adozione di decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali all'articolo 12, comma 1, all'articolo 13, comma 3, e all'articolo 29, comma 2.

Sono previsti, inoltre, per l'attuazione di diversi ambiti normativi, ulteriori decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali come di seguito indicato:

- Articolo 14, commi 1 e 6;
- Articolo 19, comma 2;
- Articolo 32, comma 1;
- Articolo 41, comma 6;
- Articolo 43, comma 2;
- Articolo 44, comma 1;
- Articolo 51, comma 6;
- Articolo 52, commi 1, 5, 6 e 7.

E' stato previsto un termine per l'adozione del decreto attuativo solo nell'ipotesi di cui all'articolo 51, comma 6. Tale termine è stato ritenuto congruo.

***8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici afferenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.***

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati dati disponibili da parte dell'Amministrazione proponente.

## ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (AIR)

**Amministrazione proponente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali.**

**Titolo: Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.**

### **Sezione I – Contesto e obiettivi dell'intervento di regolamentazione**

#### ***A) Rappresentazione del problema da risolvere e delle criticità constatate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo, nonché delle esigenze sociali ed economiche considerate***

Le trasformazioni dell'economia e dei mercati hanno portato all'affermazione di forme contrattuali flessibili e all'introduzione di nuove tipologie contrattuali denominate "atipiche", in quanto si discostano per vari aspetti dal modello codicistico del lavoro subordinato.

In particolare, il decreto legislativo n. 276 del 2003 ha introdotto nell'ordinamento italiano alcune figure contrattuali prima inesistenti (ad es: il lavoro intermittente e il lavoro ripartito), al fine di rendere il diritto del lavoro nel suo insieme meno rigido e più adattabile alle nuove esigenze delle imprese.

Tuttavia, il proliferare delle forme contrattuali atipiche ha portato alla frammentazione del mercato del lavoro e alla coesistenza di diverse forme contrattuali non coerenti con il tessuto produttivo. Per altro verso, la complessità della normativa in materia di contratti di lavoro ha portato a dubbi interpretativi e difficoltà applicative, costituendo un freno alla crescita dell'occupazione e alla ripresa dell'economia.

In questo quadro normativo, il presente decreto legislativo viene adottato nella prospettiva di semplificare il sistema dei contratti di lavoro mediante la redazione di un testo organico, raccogliendo in un unico compendio disposizioni attualmente contenute in diverse fonti normative, fra cui, oltre al codice civile, il decreto legislativo n. 66 del 2000 sul lavoro a tempo parziale, il decreto legislativo 368 del 2001 sul lavoro a tempo determinato, il decreto legislativo n. 276 del 2003 che disciplina la somministrazione di lavoro, le tipologie contrattuali flessibili, il lavoro a progetto e il lavoro occasionale e il decreto legislativo n. 167 del 2011 sull'apprendistato.

L'intervento semplificatorio viene adottato sia tramite la modifica di singole disposizioni normative che tramite la riscrittura e la conseguente abrogazione in tutto o in parte di testi normativi complessi.

Nel ribadire il principio secondo cui nell'ordinamento italiano il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, il decreto in esame mira, altresì, a superare alcune forme contrattuali flessibili fra cui i contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, che nell'esperienza degli ultimi anni hanno portato al c.d. precariato, favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili.

#### ***B) Indicazione degli obiettivi (di breve, medio o lungo periodo) perseguiti con l'intervento normativo***

L'obiettivo di breve periodo è quello di semplificare e raccogliere in un unico testo normativo di semplice lettura la disciplina dei rapporti di lavoro.

Gli obiettivi di medio-lungo periodo dell'intervento sono:

- a) favorire l'instaurazione dei rapporti di lavoro e quindi la ripresa dell'occupazione;
- b) superare le forme di precariato e favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune di rapporto di lavoro.
- c) rendere più flessibile la gestione del rapporto di lavoro e l'esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro anche attraverso il mutamento delle mansioni assegnate al lavoratore.

***C) Descrizione degli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati e di monitorare l'attuazione dell'intervento nell'ambito della VIR***

Gli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati sono:

- a) il numero dei contratti di lavoro, distinti per tipologia, stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- b) il numero di collaboratori coordinati e continuativi e di lavoratori autonomi occasionali (cioè con reddito annuo superiore a € 5.000), quale risultante dalle iscrizioni alla Gestione separata avvenute dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- c) il numero dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA stabilizzati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo.

I dati relativi ai rapporti di lavoro saranno rilevati tramite il sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie, di cui all'articolo 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000 - il quale prevede che i datori di lavoro effettuino le comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, avvalendosi dei servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti - nonché dalle banche dati INPS per quanto concerne il dato delle iscrizioni alla Gestione separata. Tali dati saranno, altresì, rilevati tramite il sistema Excelsior di Unioncamere, che comprende anche i lavoratori titolari di partita IVA e i rapporti elaborati dall'ISTAT. I dati sono reperibili sul portale cliclavoro, al seguente indirizzo <http://www.cliclavoro.gov.it/Barometro-Del-Lavoro/Pagine/default.aspx>

***D) Indicazione delle categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatorio***

I principali destinatari del provvedimento sono i lavoratori e i datori di lavoro del settore privato e se non diversamente disposto dalla disciplina di settore anche i datori di lavoro e i lavoratori del settore pubblico.

Per quanto riguarda il numero dei lavoratori, in base ai dati ISTAT diffusi il 2 marzo 2015, a gennaio 2015, gli occupati rilevati sono 22 milioni 320 mila, sostanzialmente invariati rispetto a dicembre 2014, ma in aumento dello 0,6% su base annua, di cui circa 3 milioni di lavoratori del settore pubblico.

Il numero di disoccupati è pari a 3 milioni 221 mila, il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni è pari a 14 milioni 62 mila.

Con specifico riferimento ai giovani, gli occupati tra i 15 e i 24 anni sono 906 mila, il numero di giovani disoccupati è pari a 636 mila, il numero di giovani inattivi è pari a 4 milioni 415 mila.

Gli occupati a tempo pieno segnalano un modesto aumento tendenziale (+0,2%, pari a 28.000 unità nel quarto trimestre 2014). Gli occupati a tempo parziale continuano, invece, ad aumentare a ritmo

sostenuto (+3,2%, pari a 128.000 unità), ma la crescita interessa soprattutto il part-time involontario, che riguarda il 64,1% dei lavoratori a tempo parziale (era il 62,1% un anno prima). Per il terzo trimestre consecutivo e con maggiore intensità prosegue la crescita dei dipendenti a termine (+6,6%, pari a 145.000 unità nel raffronto tendenziale) e quella dei collaboratori (+8,9%, pari a 31.000 unità).

Si riporta di seguito il prospetto del numero degli occupati (in migliaia) per tipologia di orario, posizione e carattere dell'occupazione in relazione al IV trimestre 2014.

<b>Totale</b>	<b>22.375</b>
a tempo pieno	18.216
a tempo parziale	4.159
Dipendenti	16.858
Permanenti	14.526
- a tempo pieno	11.904
- a tempo parziale	2.622
A termine	2.332
- a tempo pieno	1.648
-a tempo parziale	684
Indipendenti	5.517
- a tempo pieno	4.664
-a tempo parziale	853
Indipendenti, di cui:	
Collaboratori	376

Per quanto riguarda il numero delle imprese del settore privato che hanno in forza lavoratori dipendenti, il numero medio delle imprese non agricole per l'anno 2013 è stato pari a 1.234.743, mentre le imprese che occupano manodopera agricola (operai a tempo indeterminato - OTI e a tempo determinato - OTD) nel 2013 sono state in media 105.396 (dati INPS rapporto annuale 2013).

Per una stima dei lavoratori parasubordinati, che in relazione alla natura del rapporto di lavoro sono classificati in collaboratori o in professionisti, occorre fare riferimento al numero di iscritti alla Gestione separata dell'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995. Dal rapporto dell'INPS sulla coesione sociale del 2013, si ricava che nel 2012 i lavoratori parasubordinati con almeno un versamento nell'anno sono stati 1.682.867, di cui l'85% (circa 1.423 mila) collaboratori e il restante 15% (quasi 260 mila) professionisti (questi ultimi costituiscono i c.d. "professionisti senza cassa", cioè non iscritti ad altre casse di liberi professionisti e titolari di partita IVA).

Si è trattato per il 58,6% di maschi (986 mila) e per il 41,4% di femmine (circa 697 mila). Il 65,5% (1,1 milioni) sono stati iscritti esclusivamente alla Gestione separata (esclusivi), mentre il 34,5% (580 mila) sono stati iscritti anche ad altre gestioni o pensionati (concorrenti).

Si precisa, altresì, che dal predetto rapporto risulta che sempre nel 2012 i collaboratori a progetto sono stati 647.691 e gli associati in partecipazione 50.797 (si tratta, in entrambi i casi, di tipologie appartenenti alla più ampia categoria dei collaboratori iscritti alla Gestione separata, che come si è detto sono stati circa 1.423 mila nel 2012).

Alla Gestione separata sono iscritti, inoltre, i prestatori di lavoro occasionale accessorio che vengono retribuiti con il sistema dei voucher. Relativamente a tale tipologia di lavoro, nel 2013, il numero di lavoratori coinvolti è stato 477.914 l'importo medio lordo dei voucher riscossi è pari a 527 euro (dati INPS rapporto annuale 2013).

Infine, per quanto riguarda le partite IVA, nel mese di dicembre 2014, sono state aperte 76.336 nuove partite IVA. In confronto al corrispondente mese dello scorso anno si registra un incremento significativo (+203,4%), dovuto all'aumento di adesioni al regime fiscale di vantaggio.

Nel corso dell'intero anno 2014 sono state aperte circa 574.000 nuove partite IVA e rispetto all'anno precedente è stato registrato un aumento pari all'8,5%.

L'andamento osservato può essere stato influenzato dalla novità contenuta nella legge di stabilità 2015 (n. 190 del 2014), che ha introdotto a partire dal 1° gennaio 2015 un nuovo regime forfetario in sostituzione del preesistente regime fiscale di vantaggio. La legge di stabilità dispone anche che le partite IVA in essere al primo gennaio 2015 con il "vecchio" regime avrebbero potuto continuare ad operare secondo tale modalità, ed è quindi probabile che alcuni soggetti abbiano anticipato l'apertura della partita IVA entro la fine del 2014, ritenendo il regime allora in vigore più vantaggioso per la propria attività.

L'85,6% del totale delle nuove aperture di partita IVA riguarda persone fisiche, il 10,9% società di capitali e il 3% società di persone. Seguono i "non residenti" e le "altre forme giuridiche", che rappresentano complessivamente lo 0,5% delle nuove aperture.

I settori di attività prevalenti nelle aperture di partita IVA sono il "Commercio", seguito dalle "Attività professionali" e quindi da "Costruzioni" e "Agricoltura".

(Fonte: Osservatorio partite IVA, Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento delle finanze)

## **Sezione II – Le procedure di consultazione precedenti l'intervento**

Nel corso di incontri informali, ai quali hanno partecipato CISL, Rete Imprese Italia, UIL, Alleanza cooperative, Confindustria e CGIL, sono state illustrate le linee fondamentali dell'intervento regolatorio.

## **Sezione III - Valutazione dell'opzione di non intervento di regolamentazione (opzione zero)**

Trattandosi di un atto normativo attuativo di delega legislativa non sussistono le condizioni di non intervento.

## **Sezione IV - Opzioni alternative all'intervento regolatorio**

Sono state esaminate le possibili alternative nella materia oggetto di intervento, tenendo conto dei principi e criteri direttivi previsti dalla legge delega.

Con riguardo al criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014 - volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali - si osserva quanto segue.

Si è valutata l'ipotesi di conservare alcune tipologie contrattuali, quali il lavoro ripartito, l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro e le collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto.

Tuttavia tale ipotesi è stata scartata e si è ritenuto di superare tali tipologie in quanto:

- relativamente al lavoro ripartito, si è riscontrato lo scarso utilizzo di tale tipologia contrattuale e la scarsa rilevanza della medesima ai fini dell'incremento dell'occupazione;
- relativamente all'associazione in partecipazione con apporto di lavoro e alle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, si è ritenuto che tali tipologie comportassero una eccessiva precarizzazione dei rapporti di lavoro, anche tenuto conto del fatto che molto spesso le

medesime sono state utilizzate per eludere la normativa del rapporto di lavoro subordinato e le relative tutele in favore del lavoratore.

Al riguardo, si osserva che il ricorso a tali tipologie contrattuali è stato determinato dai costi più contenuti rispetto al lavoro subordinato, sia in termini diretti (costo del lavoro) che in termini indiretti (normativi, con particolare riferimento al recesso dal rapporto di lavoro).

Va precisato a tale riguardo che per quanto attiene ai costi diretti, si è intervenuti con l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 118, e seguenti, della legge di stabilità per il 2015 (n. 190 del 2014), in favore delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, per quanto riguarda i costi indiretti si è intervenuti tramite il decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che ha semplificato la normativa in materia di licenziamenti.

## **Sezione V - Giustificazione dell'opzione regolatoria proposta e valutazione degli oneri amministrativi e dell'impatto sulle PMI**

*A) Gli svantaggi e i vantaggi dell'opzione prescelta, per i destinatari diretti e indiretti, a breve e a medio-lungo termine, adeguatamente misurati e quantificati, anche con riferimento alla possibile incidenza sulla organizzazione e sulle attività delle pubbliche amministrazioni, evidenziando i relativi vantaggi collettivi netti e le relative fonti di informazione*

In termini generali, i vantaggi dell'intervento regolatorio sono costituiti da una maggiore chiarezza del quadro normativo relativo ai rapporti di lavoro, in favore sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Per i lavoratori i vantaggi sono costituiti dall'aumento delle possibilità di essere assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ulteriore vantaggio è costituito dalla riduzione del c.d. precariato e dal superamento di forme contrattuali come le collaborazioni coordinate e continuative e l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Ed infatti, l'intervento regolatorio prevede che non possano essere più stipulati contratti riconducibili a tali tipologie dopo la data della sua entrata in vigore e stabilisce una disciplina transitoria con riferimento ai contratti già stipulati a tale data. Si ritiene, a tale riguardo, che in virtù della riduzione dei costi diretti e indiretti gravanti sul contratto di lavoro a tempo indeterminato (di cui si è detto nella Sezione IV), l'attuale platea dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e degli associati in partecipazione con apporto di lavoro venga riassorbita nel novero dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Si precisa, inoltre, che l'intervento regolatorio, al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e di persone titolari di partita IVA, beneficino della estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (ossia connessi all'utilizzo di tali tipologie contrattuali al fine di eludere la disciplina del lavoro subordinato), fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione. Da tale disposizione deriva un vantaggio sia per i datori di lavoro (che beneficiano della estinzione degli illeciti commessi), sia per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto e i titolari di partita IVA (che vengono assunti a tempo indeterminato).

L'intervento regolatorio prevede, altresì, che a far data dal 1° gennaio 2016, si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo

di lavoro. Tale disposizione non trova applicazione con riferimento a determinate tipologie di collaborazione coordinata e continuativa (in relazione alle quali appare più basso il rischio di elusione della disciplina del lavoro subordinato). Dalla disposizione in esame deriva un vantaggio per i collaboratori coordinati e continuativi, il cui rapporto di lavoro viene ricondotto alla disciplina del lavoro subordinato.

In relazione, poi, al lavoro a tempo parziale, si stima che la semplificazione della disciplina di alcuni istituti, quali il lavoro supplementare e le clausole flessibili ed elastiche, possa avere effetti positivi in termini di ricorso a tale tipologia contrattuale, favorendo in tal modo sia le imprese che gli stessi lavoratori, in quanto il lavoro part-time consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro con particolare riferimento alle donne.

Con riguardo all'apprendistato, si ritiene che la semplificazione della normativa concernente l'apprendistato di primo e terzo livello, nonché la riduzione dei costi a carico del datore di lavoro per la formazione svolta all'interno dell'azienda, possano favorire sia l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani lavoratori, anche tramite il potenziamento dell'alternanza tra scuola e lavoro, sia l'utilizzo di tale contratto da parte delle imprese.

Con riferimento alla somministrazione di lavoro, si ritiene che l'eliminazione delle causali per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) possa agevolare il la stipula di tale contratto con effetti favorevoli sia per i lavoratori, che vedono aumentare le loro possibilità di impiego, che per le imprese, che usufruiscono di una disciplina più snella quanto ai contenuti del contratto.

Si precisa, inoltre, che la disciplina del contratto a tempo determinato, già recentemente novellata dal decreto-legge n. 34 del 2014, non ha subito modifiche sostanziali.

Per quanto concerne, infine, la disciplina delle mansioni, si ritiene che la previsione di un maggior numero di ipotesi in cui è possibile modificare le mansioni del lavoratore abbia effetti positivi sia per le imprese, in quanto consente di soddisfare meglio le esigenze organizzative, tecniche e produttive, sia per gli stessi lavoratori, in quanto viene stabilito, tra l'altro, che possano essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

#### ***B) Individuazione e la stima degli effetti dell'opzione prescelta sulle micro, piccole e medie imprese***

L'intervento regolatorio è diretto ai datori di lavoro privati sia di dimensioni piccole che medio-grandi.

In particolare per le micro e piccole imprese sono maggiormente apprezzabili gli effetti della semplificazione del quadro normativo relativo ai rapporti di lavoro.

Salva la disciplina di settore, l'intervento regolatorio è applicabile anche al settore pubblico.

#### ***C) Indicazione e stima degli oneri informativi e dei relativi costi amministrativi, introdotti o eliminati a carico di cittadini e imprese. Per onere informativo si intende qualunque adempimento comportante raccolta, elaborazione, trasmissione, conservazione e produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione***

L'intervento non introduce nuovi oneri informativi nei confronti della pubblica amministrazione a carico di cittadini e imprese.

Con riferimento all'onere di cui all'articolo 6, comma 8, si tratta di un onere di comunicazione a carico del datore di lavoro nei confronti del personale già dipendente con rapporto a tempo pieno e non di onere informativo nei confronti della pubblica amministrazione. Inoltre, non è un nuovo

onere in quanto identico adempimento è già previsto dall'articolo 5, comma 3, del dlgs n. 61 del 2001.

Le stesse considerazioni valgono anche per gli oneri posti in capo al datore di lavoro dalle seguenti disposizioni:

- articolo 13, comma 2, secondo cui il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Si tratta, infatti, di un onere nei confronti delle rappresentanze sindacali e non della pubblica amministrazione e che ricalca analogo onere già previsto dall'articolo 2, comma 1, del dlgs n. 61 del 2001.

- articolo 33, comma 4, secondo cui il somministratore è tenuto a informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale.

- articolo 33, comma 5, secondo cui, nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo.

Entrambi gli oneri informativi sono nei confronti dei lavoratori o del somministratore e non nei confronti della pubblica amministrazione e che ricalcano analoghi oneri previsti rispettivamente dagli articoli 23, commi 5 e 6, del dlgs n. 276 del 2003.

- articolo 34, comma 3, secondo cui l'utilizzatore deve comunicare 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;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analogo onere è previsto a legislazione vigente dall'articolo 24, comma 3, del dlgs n. 276 del 2003.

***D) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio, di cui comunque occorre tener conto per l'attuazione (misure di politica economica ed aspetti economici e finanziari suscettibili di incidere in modo significativo sull'attuazione dell'opzione regolatoria prescelta; disponibilità di adeguate risorse amministrative e gestionali; tecnologie utilizzabili, situazioni ambientali e aspetti socio-culturali da considerare per quanto concerne l'attuazione della norma prescelta, ecc.)***

L'attuazione delle disposizioni introdotte non ha impatto specifico nei confronti delle strutture e dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche in quanto l'intervento è rivolto principalmente ai datori di lavoro privati e ai lavoratori del settore privato.

#### **Sezione VI – Incidenza sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del paese**

L'intervento in esame, tramite la semplificazione del quadro normativo, può generare nuove opportunità di lavoro e recuperare livelli di competitività contribuendo in modo sostanziale alla ripresa economica.

#### **Sezione VII - Modalità attuative dell'intervento di regolamentazione**

##### ***A) I soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio***

Il soggetto responsabile dell'intervento regolatorio è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a cui spetta la competenza in materia di rapporti di lavoro nel settore privato.

***B) Le azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento (con esclusione delle forme di pubblicità legale degli atti già previste dall'ordinamento)***

Non sono previste azioni specifiche per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento. Il testo verrà diffuso in rete tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

***C) Strumenti e modalità per il controllo e il monitoraggio dell'intervento regolatorio***

Il monitoraggio permanente degli effetti delle disposizioni introdotte sarà assicurato dal Sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

***D) I meccanismi eventualmente previsti per la revisione dell'intervento regolatorio***

L'articolo 1, comma 13, della legge delega n. 183 del 2014 prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi delegati, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla stessa legge delega, il Governo può adottare, nel rispetto della procedura di cui all'articolo 1, commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse, in particolare tramite il sistema di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

***E) Gli aspetti prioritari da monitorare in fase di attuazione dell'intervento regolatorio e considerare ai fini della VIR***

Come stabilito dal DPCM 19 novembre 2009, n. 212 recante: "Disciplina attuativa della verifica dell'impatto della regolamentazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 5, della legge 28 novembre 2005, n. 246", il Ministero del lavoro e politiche sociali effettuerà la verifica dopo un biennio dalla entrata in vigore dell'intervento, nell'ambito della quale verranno presi in esame prioritariamente i seguenti aspetti:

- raggiungimento delle finalità poste alla base dell'atto normativo e specificate nella rispettiva relazione AIR;
- stima degli effetti prodotti sui lavoratori e sulle imprese;
- individuazione di eventuali criticità e loro riconducibilità a lacune insite nell'atto normativo, ovvero a problemi relativi alla fase di attuazione dell'atto stesso.

Le finalità dell'intervento regolatorio che saranno sottoposte a verifica riguardano la creazione di occupazione, in quantità e qualità, la crescita sociale ed economica e la riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

- a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune di rapporto di lavoro;
- b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- c) contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali;

Il sistema di monitoraggio adottato, istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità dell'intervento regolatorio. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dal presente decreto legislativo, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.