

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.30.02.13

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581**ASSOMARE****Roma, 26 febbraio 2015****LAV15074****SLM****Oggetto: Decreti legislativi in materia di riordino delle tipologie contrattuali e mansioni e su conciliazione vita-lavoro, in attuazione della legge delega n. 183/2014 (Jobs Act)**

Il 20 febbraio scorso il Consiglio dei Ministri ha presentato altri due schemi di decreti legislativi attuativi della legge delega n. 183/2014, il primo relativo al riordino delle tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni e il secondo in tema di conciliazione vita-lavoro.

Si specifica che tali provvedimenti non potranno essere pubblicati nella Gazzetta Ufficiale prima di aver ricevuto il parere obbligatorio e non vincolante del Parlamento e che, pertanto, non hanno ancora forza di legge.

Di seguito, si forniscono i principali contenuti dei provvedimenti.

1) Schema di decreto legislativo in materia di riordino delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni:

- **superamento dei contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.)**, 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). 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, con specifiche eccezioni. Inoltre fino al 31 dicembre 2015 la stabilizzazione di cocopro e p.iva in contratti subordinati a tempo indeterminato comporta l'estinzione di eventuali violazioni commesse nella pregressa qualificazione del rapporto di lavoro, sempre che il datore non receda per 12 mesi, fatta eccezione per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.
- **Superamento di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e job sharing;**
- **rimangono invece confermate le seguenti tipologie contrattuali:**
 - o Contratto a tempo determinato, la disciplina attuale rimane invariata;
 - o Contratto di somministrazione, si prevede l'estensione dell'acausalità anche alla somministrazione a tempo indeterminato (cd staff leasing) con un limite di legge del 10%, fatta salvo quanto previsto dai contratti collettivi;
 - o Contratto a chiamata, con attivazione tramite sms;
 - o Lavoro accessorio (voucher): viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro per anno in riferimento alla totalità dei committenti; resta il limite di 2.000 euro per ciascun committente; vi sarà il divieto di utilizzare tale modalità nell'ambito di appalti, salvo alcune eccezione che saranno specificate in seguito;

- o Contratto di Apprendistato: si prevede la semplificazione dell'apprendistato di primo e di terzo livello;
- o Part-time: revisione della disciplina delle clausole flessibili ed elastiche e possibilità di richiesta di passaggio al part-time per cure salvavita e maternità;
- **Mansioni**: riguardo alla disciplina delle mansioni, modificando l'art. 2103 c.c. il decreto prevede la possibilità per il datore di lavoro, in caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali, di modificare le mansioni del lavoratore fino ad un livello, salvaguardandone la retribuzione. E' inoltre prevista la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione.

2) Schema di decreto legislativo in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tale decreto interviene prevalentemente sul d.lgs. 151/2001:

- **congedo di maternità**, si interviene al fine di consentire alla madre, una sola volta per ogni figlio, di chiederne la sospensione in casi di parto prematuro o di ricovero del neonato e di goderne dalla data di dimissione del bambino.
- **congedo parentale**, si prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12, di cui parzialmente retribuito fino a 6;
- **congedo di paternità**, viene estesa a tutte le categorie di lavoratori la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre in alcuni casi specifici;

Il decreto contiene inoltre due disposizioni innovative in materia di telelavoro e di donne vittime di violenza di genere:

- **telelavoro**, sono previsti benefici per i datori di lavoro privato che fanno ricorso a questo strumento per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti;
- **congedo per le donne vittime di violenza di genere**, introdotto per le vittime di violenza inserite in percorsi di protezione debitamente certificati con astensione dal lavoro fino a tre mesi (sospensione prevista anche per le lavoratrici parasubordinate).

Cordiali Saluti