



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*

LE NUOVE DISPOSIZIONI SULLE
TIPOLOGIE CONTRATTUALI E SULLA
DISCIPLINA DELLA PRESTAZIONE DI
LAVORO



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

il nuovo modo
di fare *formazione*



Schema di decreto legislativo 20 febbraio 2015

TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE
CONTRATTUALI E REVISIONE DELLA DISCIPLINA
DELLE MANSIONI

Schema di decreto legislativo 20 febbraio 2015

- ✓ Artt. 2-10: lavoro a tempo parziale
- ✓ Artt. 11-16: lavoro intermittente
- ✓ Artt. 17-27: lavoro a tempo determinato
- ✓ Artt. 28-38: somministrazione
- ✓ Artt. 39-45: apprendistato
- ✓ Artt. 47-49: collaborazioni coordinate continuative
- ✓ Art. 50: associazione in partecipazione
- ✓ Artt. 51-54: lavoro accessorio
- ✓ Art. 55: mutamento di mansioni

*Art.1 : (Contratto a tempo
indeterminato)*

*Il contratto di lavoro subordinato a
tempo indeterminato costituisce la
forma comune di rapporto di lavoro.*



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Artt. 2 - 10

2. *Ai fini della disciplina della presente sezione si intendono per:*
- a) *«**tempo pieno**» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;*
 - b) *«**tempo parziale**» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);*

Art. 2 c. 1 lett. c, d, e, f



Definizione di tempo parziale orizzontale, verticale, misto e lavoro supplementare



NESSUNA NOVITA' RISPETTO ALLA DISCIPLINA VIGENTE

Art. 2 c. 1 lett. g  *definizione di contratto collettivo*

g) «contratti collettivi» i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie.



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

il nuovo modo
di fare *formazione*

Art. 3: forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

Il legislatore ribadisce la necessità della forma scritta ai fini della prova (in assenza il contratto si qualifica come a tempo pieno mantenendo la validità di tutto il resto del suo contenuto) e della puntuale indicazione della distribuzione dell'orario di lavoro ridotto con riferimento temporale al giorno, settimana mese o anno.

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

In caso di P-T orizzontale il ddi ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare (così come definito all'art. 2).

L'ammontare massimo di ore supplementari è definito dalla contrattazione collettiva (così come le conseguenze in caso di supero della soglia).

Lo svolgimento di lavoro supplementare è vincolato all'accettazione da parte del lavoratore salvo diversa disposizione del contratto collettivo.

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

E' previsto che la contrattazione collettiva definisca anche la maggiorazione da applicare al lavoro supplementare

4. I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. I contratti collettivi possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

P-T orizzontale: in assenza di disciplina contrattuale il lavoro supplementare non potrà essere superiore al 15% dell'orario settimanale e la maggiorazione retributiva sarà stabilita nel 15% della retribuzione oraria globale di fatto

P-T verticale o misto: è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

*Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, per iscritto, **clausole flessibili** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.*

*Nei rapporti di lavoro a **tempo parziale di tipo verticale o misto** possono essere stabilite, per iscritto, anche **clausole elastiche** relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.*

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

I contratti collettivi potranno prevedere condizioni e modalità di variazione della collocazione temporale della prestazione o di aumento della stessa da parte del ddi, nonché i limiti massimi di variabilità

Inoltre potranno prevedere anche le condizioni e le modalità per il lavoratore di richiedere l'eliminazione delle clausole flessibili ed elastiche

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

Comma 8: **preavviso** di due giorni lavorativi per la modifica dell'orario della prestazione lavorativa (fatte salve le intese tra le parti)



NON È CHIARO SE SIA POSSIBILE CONCORDARE PERIODI DI PREAVVISO PIÙ BREVI O COMUNQUE DIVERSI O SE SIANIL PREAVVISO STESSO DI DUE GIORNI A DOVER ESSERE FORMALMENTE CONCORDATO TRA LE PARTI

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

*9) Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina delle clausole flessibili ed elastiche, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale **POSSONO** concordare, **avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della stessa.*

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

*Le predette clausole prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare, la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata della stessa, nonché la **misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale**. Le modifiche dell'orario di cui al periodo che precede comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.*

Art. 4: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

INTERVENTO FACOLTATIVO DELLE COMMISSIONI DI
CERTIFICAZIONE



A CHE SCOPO? RIDURRE IL CONTENZIOSO?

LE COMMISSIONI DOVRANNO CONCENTRARSI SU EVENTUALI
VIZI DEL CONSENSO TRA LE PARTI (DI CERTO NON VIGILARE SUL
RISPETTO DELLE CLAUSOLE)

APPREZZABILE IL “CAMPO NEUTRO” DOTATO DI TERZIETÀ RISPETTO ALLA
POSSIBILITÀ DI RICHIEDERE ASSISTENZA DELLA RAPPRESENTANZA
SINDACALE AZIENDALE

Art. 5: Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

P-T VERTICALE:

I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio

Art. 6: trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

NOVITÀ

TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE SU RICHIESTA DEL LAVORATORE AL VERIFICARSI DI ALCUNE CONDIZIONI: PATOLOGIE CRONICO-DEGENERATIVE O INVALIDANTI, ACCERTATE DA APPOSITA COMMISSIONE MEDICA, CHE NE RIDUCANO LA CAPACITÀ LAVORATIVA (ANCHE A CAUSA DI TERAPIE SALVA VITA)

SU RICHIESTA DEL LAVORATORE IL CONTRATTO POTRÀ NUOVAMENTE TRASFORMARSI A TEMPO PIENO

Art. 6: trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

NOVITÀ

PRECEDENZA NELLA TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE IN CASO DI:

- ✓ PATOLOGIE ONCOLOGICHE O GRAVI PATOLOGIE CRONICO-DEGENERATIVE INGRAVESCENTI DI **CONIUGE, FIGLI O GENITORI**, NONCHÉ NEL CASO IN CUI ASSISTA UNA **PERSONA CONVIVENTE** CON TOTALE E PERMANENTE INABILITÀ LAVORATIVA CON PERCENTUALE DI INVALIDITÀ PARI AL 100 PER CENTO E NECESSITÀ DI ASSISTENZA CONTINUA
- ✓ FIGLIO CONVIVENTE DI ETÀ NON SUPERIORE A TREDICI ANNI O CON FIGLIO CONVIVENTE PORTATORE DI HANDICAP

Art. 6: trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

NOVITÀ

(conciliazione tempi di vita e lavoro)

...per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Art. 6: trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

NOVITÀ

Individuazione esplicita di due ipotesi di comportamento del lavoratore che non integrano il giustificato motivo di licenziamento:

- 1. Rifiuto di trasformazione da tempo pieno a parziale (e viceversa)*
- 2. Rifiuto di concordare variazioni dell'orario di lavoro*



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*

IL LAVORO INTERMITTENTE

Artt. 11 - 16



NORMATIVA VIGENTE

D.Lgs. 276/2003 art. 33 e segg.



**NESSUNA NOVITÀ IN TERMINI DI DEFINIZIONE DELLA TIPOLOGIA
CONTRATTUALE**

NECESSARIA LA SPECIFICA NORMATIVA DEL DIVIETO DI UTILIZZO NEL SETTORE PUBBLICO (PRIMA AUTOMATICAMENTE ESCLUSO DATA LA DESTINAZIONE ESPLICITA DEL D.LGS. 276 AL SOLO SETTORE PRIVATO)

NESSUNA NOVITÀ IN TERMINI DI CASISTICHE DI POSSIBILE RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE E ALLE CARATTERISTICHE SOGGETTIVE/OGGETTIVE PREVISTE.

RESTA VALIDO IL LIMITE TEMPORALE DELLE 400 GIORNATE EFFETTIVAMENTE LAVORATE PER CIASCUN LAVORATORE C/O IL MEDESIMO DDL NELL'ARCO DEL TRIENNIO SOLARE (RESTANO ESCLUSI TURISMO, PUBBLICI ESERCIZI, SPETTACOLO)



MEDESIMO IMPIANTO SANZIONATORIO

INALTERATE LA FORMA E IL CONTENUTO OBBLIGATORIO DEL CONTRATTO:

- ✓ FORMA SCRITTA AI FINI DELLA PROVA DELLA DURATA DELLA PRESTAZIONE, DELLE IPOTESI OGGETTIVE/SOGGETTIVE, MODALITÀ DI RICHIESTA DELLA PRESTAZIONE, INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ E PAGAMENTO DELLA PRESTAZIONE, MISURE DI SICUREZZA
- ✓ COMUNICAZIONE PREVENTIVA OBBLIGATORIA DELLA CHIAMATA (MEDESIMO IMPIANTO SANZIONATORIO)

ART.16: *computo del lavoratore intermittente*

1. *Ai fini della applicazione di **qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale** per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.*



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 17-27

NESSUNA MODIFICA SIGNIFICATIVA



RECENTISSIMO RIORDINO DELLA MATERIA CON DL 34/2014

PUNTO DI INTERESSE CHIARIMENTO DEFINITIVO SULLA NATURA
DELLA SANZIONE IN CASO DI SUPERO DELLE PERCENTUALI



SOLO SANZIONE AMMINISTRATIVA

E

NON CONVERSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
IN TEMPO INDETERMINATO

SANZIONE IN CASO DI VIOLAZIONI DIVERSE DAL SUPERO DEI LIMITI QUANTITATIVI (ART. 6 C. 2)



...Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato ai sensi della presente Sezione, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ... La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



Artt. 28-38

RICHIAMATA IN TOTO LA DEFINIZIONE DEL D.LGS. 276

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

NOVITÀ



***IL RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE, PER ESSERE LEGITTIMO,
HA LIMITI DI NATURA ESCLUSIVAMENTE NUMERICA E NON PIÙ
LEGATI ALLA CAUSALITÀ PREVISTA EX LEGE O DALLA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA***





...Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 10 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5...

NOVITÀ

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO



LIMITI QUANTITATIVI INDIVIDUATI DALLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA



ESCLUSA L'APPLICAZIONE DEI LIMITI PERCENTUALI (20%)
PREVISTI PER IL LAVORO A TERMINE DAL DL 34/2014



QUASI COMPLETA LIBERALIZZAZIONE DEL RICORSO AL
CONTRATTO A TERMINE IN SOMMINISTRAZIONE CHE DIVENTA
VANTAGGIOSO RISPETTO AD ALTRI CONTRATTI DI NATURA
“ATIPICA”

ALTRI SONO I MOTIVI DI VANTAGGIO DEL RICORSO ALLA
SOMMINISTRAZIONE RISPETTO AL TEMPO DETERMINATO
“DIRETTO”





NON TROVANO APPLICAZIONE LE SEGUENTI DISPOSIZIONI NORMATIVE:

- ART. 17: DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO A TERMINE
- ART.19 : DISCIPLINA DI PROROGHE E RINNOVI
- ART. 20: PROSECUZIONE OLTRE LA SCADENZA
- ART. 21: CONTINGENTAMENTO LEGALE

DI FATTO NON ESISTE ALCUN LIMITE AL RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE, MA NON ESISTE NEMMENO UNO STRUMENTO DI CONTROLLO DELLA LEGITTIMITÀ E CORRETTEZZA DEL CONTRATTO PER IL LAVORATORE (LE VECCHIE CAUSALI ERANO VERIFICABILI)



RIDUZIONE DEL CONTENZIOSO

NOVITÀ

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

(STAFF LEASING)



NESSUN LIMITE SU MANSIONI O SETTORE DI INQUADRAMENTO
UNICO LIMITE QUELLO NUMERICO DEL 10% DEI LAVORATORI A
TEMPO INDETERMINATO IN FORZA AL PRIMO GENNAIO
DELL'ANNO DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO



LIMITE NUMERICO DEROGABILE (AUMENTO O DIMINUZIONE)
DA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*



CAUSALI DI DIVIETO DI RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE

**RESTANO DI FATTO INVARIATE LE IPOTESI Già PREVISTE DALLA
NORMA VIGENTE**

NOVITÀ

IMPIANTO SANZIONATORIO

CONTRATTO SOTTOSCRITTO NEL MANCATO RISPETTO DEI LIMITI NUMERICI O
IN UNA DELLE CAUSALI DI DIVIETO O IN PRESENZA DI ALTRI VIZI DI FORMA



**IL LAVORATORE PUÒ RICHIEDERE L'INSTAURAZIONE DI UN RAPPORTO DI
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO PRESSO L'UTILIZZATORE CON
DECORRENZA RETROATTIVA FIN DALL'INIZIO DELLA SOMMINISTRAZIONE
(TRAFORMAZIONE AUTOMATICA IN CASO DI MANCANZA DI FORMA SCRITTA
DEL CONTRATTO)**

CONSEGUENZE RICHIESTA RAPPORTO DIRETTO CON UTILIZZATORE

Art. 37 c. 2: Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto... La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro



LAVORO ACCESSORIO



Artt. 51-54

*Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura **subordinata o autonoma** che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile...nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti.... favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro*

LIMITE TOTALE IN CAPO AL LAVORATORE

€ 7.000,00 / ANNO CIVILE (NON PIÙ 5.000,00)

LIMITE PER CIASCUN COMMITTENTE

(IMPRENDITORE O PEOFSSIONISTA)

€ 2.000,00 / ANNO CIVILE

*LIMITE PER LAVORATORI CHE PERCEPISCONO
PRESTAZIONI INTEGRATIVE DEL SALARIO O DI
SOSTEGNO AL REDDITO*

€ 3.000,00 / ANNO CIVILE



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

il nuovo modo
di fare *formazione*

SOSTANZIALMENTE CIÒ CHE DISTINGUE IL LAVORO
ACCESSORIO DALLE ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI È
L'ELEMENTO RETRIBUTIVO

ART. 51 C. 2: LAVORO ACCESSORIO IN AGRICOLTURA

- 1. attività di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età (studenti corso di studi qualsiasi ordine e grado, se universitari durante tutto l'anno)*
2. produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro (art.34 c. 6 DPR 633/1972)



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*



CONFERMATA LA PREVISIONE PER CUI I COMPENSI DI LAVORO ACCESSORIO SONO COMPUTATI AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL REDDITO NECESSARIO PER IL RILASCIO O IL RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

NOVITÀ

*È **vietato** il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della **esecuzione di appalti** fatti salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.*

NOVITÀ

COMMITTENTI IMPRENDITORI E PROFESSIONISTI



*ACQUISTO VOUCHER ESCLUSIVAMENTE PER VIA
TELEMATICA E COMUNICAZIONE PREVENTIVA ALLA DTL
COMPETENTE DEI DATI DEL PRESTATORE, DEL LUOGO
DELLA PRESTAZIONE CON RIFERIMENTO AD UN ARCO
TEMPORALE NON SUPERIORE A 30 GIORNI*

COME SI
VERIFICA LA
PRESTAZIONE
??????



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

il nuovo modo
di fare *formazione*

**CONFERMATA LA NON INCIDENZA DEL COMPENSO DI
LAVORO ACCESSORIO SULLO STATO DI DISOCCUPATO
O INOCCUPATO DEL PRESTATORE**



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*



SUL VALORE NOMINALE DEL VOUCHER IL
CONCESSIONARIO TRATTERÀ IL 13% DA VERSARE
ALLA GS INPS E IL 7% A COPERTURA INAIL (PIÙ UN
RIMBORSO SPESE DA DEFINIRE)

**CHI EROGA L'IMPORTO DEL VOUCHER AL PRESTATORE
E VERSA LA CONTRIBUZIONE?**

**CONCESSIONARIO INDIVIDUATO DAL MINISTERO CON
APPOSITO DECRETO → IN ATTESA INPS E
AGENZIE PER IL LAVORO**

APPRENDISTATO



Artt. 39-45



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*

RIPRESO QUASI INTEGRALMENTE IL TESTO
UNICO SULL'APPRENDISTATO D.LGS. 167/2011
ANCHE SE CON ALCUNE MODIFICHE
SOPRATTUTTO IN TEMA DI COMPETENZE E DI
INTERVENTO DELLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA

CONFERMATE LE TRE TIPOLOGIE GIÀ PREVISTE DAL TESTO UNICO, MA CON QUALCHE MODIFICA:

1. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA, IL DIPLOMA E LA **SPECIALIZZAZIONE PROFESSIONALE** (AGGIUNTA UNA FINALITÀ ULTERIORE RISPETTO ALLA NORMATIVA VIGENTE)
2. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (SCOMPARE IL CONTRATTO DI MESTIERE, CHE AVEVA SOLLEVATO DUBBI SULL'ESISTENZA DI UNA QUARTA TIPOLOGIA CONTRATTUALE E CHE INFINE SI È RIVELATO SOLO UNA DEFINIZIONE RIDONDANTE)
3. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

- ❖ SÌ FORMA SCRITTA DEL CONTRATTO AI FINI DELLA PROVA
- ❖ SÌ FORMA SCRITTA DEL PIANO FORMATIVO IN FORMA SINTETICA



NOVITÀ

**PER APPRENDISTATO DI PRIMO E TERZO TIPO IL PFI È DI
COMPETENZA DELL'ISTITUZIONE FORMATIVA CUI È ISCRITTO LO
STUDENTE, CON IL COINVOLGIMENTO DELL'IMPRESA**

PROBLEMA



**IL PFI È PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATTO DI LAVORO TRA
IMPRESA E APPRENDISTA, COME SI INSERISCE L'ISTITUTO
SCOLASTICO/FORMATIVO?**

CHE RUOLO HA NORMATIVAMENTE?

L'IMPRESA PUÒ INTERVENIRE?

**IN CASO DI DISCONOSCIMENTO A LIVELLO ISPETTIVO DELLA
VALIDITÀ DEL PIANO FORMATIVO O DI CONTESTAZIONE DA
PARTE DELL'APPRENDISTA CHI SUBISCE LE CONSEGUENZE?**

ALTRI PUNTI CRITICI



ART. 40 C. 3: "...Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza."



CHIARA LA RATIO NORMATIVA CHE VEDE NELL'APPRENDISTATO
DI PRIMO TIPO IL FINE DI OTTENERE UN TITOLO DI STUDIO
MEDIANTE L'ALTERNANZA SCUOLA / LAVORO



PERCHÉ LA DISPOSIZIONE NON È ESTESA ANCHE
ALL'APPRENDISTATO DI TERZO TIPO?

È UN REFUSO, UNA SVISTA, UNA DIMENTICANZA O
L'INTENTO È DIVERSO PER LE DUE TIPOLOGIE DI
APPRENDISTATO?

ALTRI PUNTI CRITICI



ART. 41 C. 4: "...Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale."



COME SI CONCILIA QUESTA DISPOSIZIONE CON LA FACOLTÀ DI LICENZIARE PER GMO CHI NON ABBIA CONSEGUITO IL TITOLO DI STUDIO???

NOVITÀ

PREVISTO CHE IL DDL SIA SOLLEVATO DALL'OBBLIGO DI RETRIBUIRE LE ORE DI FORMAZIONE ESTERNA MENTRE QUELLE ON THE JOB SARANNO RETRIBUITE CON IL 10% DELLA RETRIBUZIONE CHE SAREBBE DOVUTA ALL'APPRENDISTA PER LA PRESTAZIONE LAVORATIVA



ULTERIORE DIMINUZIONE DEL COSTO
DELL'APPRENDISTA

NOVITÀ

PREVISTO IL RICORSO LEGITTIMO AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER I SOGGETTI, SENZA LIMITI DI ETÀ, NON SOLO ISCRITTI ALLE LISTE DI MOBILITÀ MA ANCHE PER QUELLI BENEFICIARI DI TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE

MUTAMENTO DELLE MANSIONI



Art. 55

VIENE SOSTITUITO IN TOTO L'ART. 2103 DEL C.C.



Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte...

VIENE SOSTITUITO IN TOTO L'ART. 2103 DEL C.C.



....Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

SI SEMPLIFICA FINALMENTE IL CONCETTO DI EQUIVALENZA DELLE MANSIONI CHE AD OGGI AVEVA SOLO DEFINIZIONI DI NATURA GIURISPRUDENZIALE (SENTENZE)

L'EQUIVALENZA AD OGGI NON ERA LEGATA AL SOLO INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE E ALLA DECLARATORIA DEI CONTATTI COLLETTIVI (PIANO OGGETTIVO: AREA SALARIALE E PROFESSIONALE), MA ANCHE AD ELEMENTI DI NATURA SOGGETTIVA: SI CHIEDEVA L'AFFINITÀ DELLE MANSIONI DAL PUNTO DI VISTA DELLE COMPETENZE (LA NUOVA MANSIONE ARMONIZZAVA LA PRECEDENTE AUMENTANDONE LA PROFESSIONALITÀ GIÀ ACQUISITA)

IL CONCETTO DI EQUIVALENZA DELLE MANSIONI ORA VIENE
RICONDOTTO ESCLUSIVAMENTE ALLA COINCIDENZA DEL LIVELLO
DI INQUADRAMENTO TRA LE PRECEDENTI E QUELLE DI NUOVA
ADIBIZIONE



RIDUZIONE DEL CONTENZIOSO E RIDUZIONE
DELLA DISCREZIONALITÀ INTERPRETATIVA

NOVITÀ

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

NOVITÀ

...il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa...

NOVITÀ (prima era prevista la nullità di qualsiasi patto contrario alla disposizione normativa)

In sede protetta (art. 2113 cc - rinunzie e transazioni c/o DTL - o Commissioni di certificazione)

...possono 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.

NOVITÀ

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

COLLABORAZIONI COORDINATE CONTINUATIVE E COLLABORAZIONI A PROGETTO



Artt. 47-49

ART. 47 c. 1

*A far data dal 1° gennaio 2016, si applica 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.***



DEVONO RICORRERE CONTEMPORANEAMENTE??

CHI SI SALVA DALLA DISPOSIZIONE DEL COMMA 1?
I “SOLITI NOTI” Già INDIVIDUATI DALLA LEGGE BIAGI
MA CON UNA

NOVITÀ

*LE COLLABORAZIONI PER LE QUALI GLI ACCORDI COLLETTIVI
STIPULATI DALLE CONFEDERAZIONI SINDACALI
COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE SUL PIANO
NAZIONALE PREVEDONO DISCIPLINE SPECIFICHE RIGUARDANTI
IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO, IN RAGIONE
DELLE PARTICOLARI ESIGENZE PRODUTTIVE ED ORGANIZZATIVE
DEL RELATIVO SETTORE*

IL RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (SEPPUR SOLO DI LIVELLO NAZIONALE) TROVERÀ SICURAMENTE AMPIO INTERESSE IN QUEI PARTICOLARI SETTORI PRODUTTIVI CHE TROVANO NEL LAVORO SUBORDINATO UNO STRUMENTO NON ADEGUATO ALLA PECULIARITÀ DELLE PROPRIE ESIGENZE

ESEMPIO

- ❖ *CALL CENTER OUT-BOUND PER VENDITA DI BENI E SERVIZI*
- ❖ *RECUPERO CREDITI (SEMPRE IN OUT BOUND)*



ALTRI SOGGETTI LEGITTIMATI:

- *PROFESSIONI INTELLETTUALI CHE RICHIEDONO ISCRIZIONE AD ALBI PROFESSIONALI*
- *COMPONENTI DI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO SOCIETÀ E PARTECIPANTI A COLLEGI E COMMISSIONI*
- *PRESTAZIONI A FINI ISTITUZIONALI IN ASSOCIAZIONI E SOCIETÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE*



DUNQUE SI TRATTA DI PROFILI DI ALTA
PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA E VENGONO
ESCLUSE DI FATTO TUTTE LE MANSIONI DI LIVELLO
BASSO NON SPECIALIZZATO



SUPERATO IL CONSOLIDATO INDIRIZZO GIURISPRUDENZIALE
CONCENTRATO QUASI ESCLUSIVAMENTE SULLA VALUTAZIONE
DELL'EFFETTIVA MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA
PRESTAZIONE, INDIPENDENTEMENTE DAL CONTENUTO DELLA
STESSA?

STABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI COORDINATI (A PROGETTO E NON) E DELLE PARTITE IVA



INTRODOTTA UNA SPECIE DI FORMA PREMIALE PER I DDL CHE STABILIZZANO (TEMPO INDETERMINATO) LAVORATORI CHE ABBIANO AVUTO RAPPORTI DI NATURA PARASUBORDINATA O AUTONOMA CON IL DDL STESSO

CONDIZIONI:

1. LA STABILIZZAZIONE DEVE REALIZZARSI DALLA DATA DI PUBBLICAZIONE DEL DECRETO AL 31/12/2015
2. PREVIA CONCILIAZIONE *“con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro”* PRESSO UNA DELLE SOLITE SEDI PROTETTE
3. NEI 12 MESI SUCCESSIVI NON SI RECEDA DAL CONTRATTO SE NON PER GIUSTA CAUSA O GMO SOGGETTIVO

LA STABILIZZAZIONE “COMPORTE L'ESTINZIONE DELLE VIOLAZIONI PREVISTE DALLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI OBBLIGHI CONTRIBUTIVI, ASSICURATIVI E FISCALI CONNESSI ALLA EVENTUALE ERRONEA QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PREGRESSO, SALVE LE VIOLAZIONI GIÀ ACCERTATE PRIMA DELL'ASSUNZIONE.



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*

I CO.CO.PRO. IN ATTO ALLA DATA DI PUBBLICAZIONE
DEL DECRETO CONTINUERANNO AD ESSERE REGOLATI
DAGLI ARTT. 61-69 bis DEL D.LGS. 276/2003 FINO ALLA
LORO NATURALE SCADENZA



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

il nuovo modo
di fare *formazione*



Schema di decreto legislativo 20 febbraio 2015
**RECANTE DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA
DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI
CURA, VITA E DI LAVORO.**



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

il nuovo modo
di fare *formazione*



Schema di decreto legislativo 20 febbraio 2015
**RECANTE DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA
DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI
CURA, VITA E DI LAVORO.**



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

il nuovo modo
di fare *formazione*

PREMESSA

TUTTE LE DISPOSIZIONI DELLO SCHEMA DI
DECRETO PREVEDONO L'OPERATIVITÀ RIDOTTA
AL SOLO ANNO 2015



IN ATTESA DI DECRETI LEGISLATIVI IN
ATTUAZIONE DELLE DELEGHE DI CUI ALL'ART. 1
C. 8-9 LEGGE 183/2014 CHE INDIVIDUINO
ADEGUATA COPERTURA FINANZIARIA PER GLI
ANNI SUCCESSIVI AL 2015



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

*il nuovo modo
di fare formazione*



PREVISTE NOTEVOLI MODIFICHE AL D. LGS. 151/2001
IN TEMA DI CONGEDI DI MATERNITÀ, PATERNITÀ,
PARENTALI ANCHE IN CASO DI AFFIDAMENTO O
ADOZIONE PER LAVORATORI DIPENDENTI, AUTONOMI
E PROFESSIONISTI

Art. 2

(Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne)

PARTO PREMATURO

CONFERMATA LA POSSIBILITÀ DI SOMMARE I GIORNI NON GODUTI PRIMA DEL PARTO AL CONGEDO POST-PARTUM ANCHE CON IL SUPERO DEI 5 MESI COMPLESSIVI DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA (IMPORTANTE CHIARIMENTO SOPRATTUTTO PER PARTI MOLTO PREMATURI, ANTE 7° MESE DI GRAVIDANZA)



VIENE INSERITO L'ART. 16 BIS AL D.LGS. 151/2001

IN CASO DI RICOVERO DEL BAMBINO APPENA NATO IL CONGEDO
DI MATERNITÀ, SU RICHIESTA, PUÒ ESSERE SOSPESO PER ESSERE
SUCCESSIVAMENTE GODUTO DALLA DATA DI DIMISSIONE DEL
BAMBINO DALLA STRUTTURA OSPEDALIERA (PUBBLICA O
PRIVATA)



PER POTER FRUIRE DELLA SOSPENSIONE È NECESSARIA
CERTIFICAZIONE MEDICA CHE ATTESTI LA COMPATIBILITÀ DELLO
STATO DI SALUTE DELLA LAVORATRICE MADRE CON IL RIENTRO
AL LAVORO

IL DIRITTO ALLA SOSPENSIONE È ESERCITABILE UNA SOLA VOLTA
PER OGNI FIGLIO NON SOLO IN CASO DI FIGLIO NATURALE MA
ANCHE PER AFFIDAMENTO E ADOZIONE



JOBS ACT E DINTORNI

3° GIORNATA

il nuovo modo
di fare *formazione*

PREVISIONE GIÀ CONCESSA, MA LIMITATA AI CASI DI RICOVERO
DEL BAMBINO NATO PREMATURAMENTE, DAL MESSAGGIO INPS
14448/2011 (CONSEGUENZA DELLA SENTENZA DELLA CORTE
COSTITUZIONALE N. 116/2011)



**INTERESSANTE ATTEGGIAMENTO DA PARTE DEL LEGISLATORE
CHE ESTENDE LE PREVISIONI ANCHE AI CASI DI PARTO NON
PREMATURO, TENENDO IN GRAN CONTO LA NECESSITÀ DI
TUTELARE NON SOLO LE ESIGENZE DI NATURA BIOLOGICA DEL
RAPPORTO MADRE/FIGLIO MA ANCHE QUELLE DI NATURA
RELAZIONALE ED AFFETTIVA CHE SI INSTAURANO NEI PRIMI
MESI DI VITA DEL BAMBINO**

CONGEDO DI PATERNITÀ (art. 5)

NOVITÀ

- CONGEDO POSSIBILE ANCHE IN CASO DI MADRE LAVORATRICE AUTONOMA CUI SPETTA L'INDENNITÀ (DI CUI ALL'ART. 66)
- ESTENSIONE AI PADRI LAVORATORI AUTONOMI, ALLE STESSE CONDIZIONI DEI PADRI LAVORATORI SUBORDINATI, DELL'INDENNITÀ EX ART. 66



CONGEDO DI PATERNITÀ (art. 5)



...”Previa domanda all’INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre”...



CONGEDO PARENTALE (art. 7)

NOVITÀ

- **ESTENSIONE DEL DIRITTO DI FRUIZIONE DAGLI 8 AI 12 ANNI DI VITA DEL BAMBINO**
- **FRUIZIONE DEL CONGEDO ANCHE SU BASE ORARIA** (previsione già contenuta nella legge di stabilità 2013 ma poco fruita perché richiedeva l'intervento della contrattazione collettiva, anche di secondo livello – v. interpello MLPS 25/2013)

CONGEDO PARENTALE (art. 7)

NOVITÀ

IL LEGSLATORE ORA VUOLE SVINCOLARE LA FRUIZIONE DEL
CONGEDO SU BASE ORARIA DALLA REGOLAMENTAZIONE DELLA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



...In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo... (leggasi ad esempio permessi per allattamento)

NOVITÀ IN TERMINI DI PREAVVISO PER IL CONGEDO PARENTALE

*...Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso **non inferiore a cinque giorni** indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria...*

**AD OGGI IL TERMINE È “NON INFERIORE A 15 GIORNI”:
TEMPISTICHE TROPPO RISTRETTE PER IL DDL??**

NOVITÀ

- CONGEDO PARENTALE IN CASO DI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE FRUIBILE ENTRO IL DODICESIMO ANNO DEL BAMBINO
- TRATTAMENTO ECONOMICO (30 % RETRIBUZIONE PER MAX 6 MESI COMPLESSIVI PER ENTRAMBI I GENITORI) SPETTANTE FINO AL SESTO ANNO DI VITA DEL BAMBINO E NON PIÙ FINO AL TERZO

AFFIDAMENTO E ADOZIONE (art. 10)

NOVITÀ

- SOSPENSIONE CONGEDO IN CASO RICOVERO (VEDI SOPRA)
- ADOZIONE INTERNAZIONALE: CONGEDO NON RETRIBUITO FRUIBILE ANCHE DAL PADRE SE MADRE NON LAVORATRICE
- CONGEDO PARENTALE FRUIBILE ENTRO 12 ANNI DALL'INGRESSO DEL MINORE IN FAMIGLIA (CON IL LIMITE DEL RAGGIUNGIMENTO DELLA MAGGIORE ETÀ). INDENNITÀ SPETTANTE ENTRO I SEI ANNI DALL'INGRESSO IN FAMIGLIA

AFFIDAMENTO E ADOZIONE (art. 10)

NOVITÀ

- LAVORO NOTTURNO: NON OBBLIGATORIO PER LA LAVORATRICE MADRE NEI PRIMI TRE ANNI DI INGRESSO DEL MINORE IN FAMIGLIA, NON OLTRE IL DODICESIMO ANNO DI ETÀ . STESSA CONDIZIONI PER LAVORATORE PADRE IN ALTERNATIVA ALLA MADRE (CONVIVENTE)

GESTIONE SEPARATA

NOVITÀ

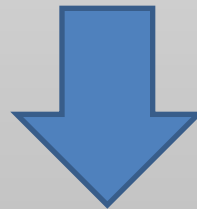
- GENITORI ISCRITTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER 5 MESI SUCCESSIVI ALL'INGRESSO IN CASO DI AFFIDAMENTO O ADOZIONE DI MINORE
- **AUTOMATICITÀ DELLA PRESTAZIONE: AVRANNO DIRITTO ALL'INDENNITÀ ANCHE SE IL COMMITTENTE NON HA VERSATO LA CONTRIBUZIONE ALLA GESTIONE PREVIDENZIALE**

LAVORATORI AUTONOMI E PROFESSIONISTI (art. 15 e segg.)

L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista - al padre lavoratore autonomo - per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista – lavoratrice autonoma - o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre

LAVORATORI AUTONOMI E PROFESSIONISTI (ART. 15 E SEGG.)

L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ E PATERNITÀ SPETTA ANCHE IN CASO
DI AFFIDAMENTO O ADOZIONE, CON GLI STESSI CRITERI PREVISTI
PER I LAVORATORI SUBORDINATI



PER I PROFESSIONISTI

...la domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ..., attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

LO SCHEMA DI DECRETO SI OCCUPA ANCHE DI PREVEDERE UN CONGEDO RETRIBUITO PER LE DONNE VITTIME DELLA VIOLENZA DI GENERE CHE SIANO INSERITE IN APPOSITI PERCORSI DI PROTEZIONE (servizi sociali del Comune di residenza, Centri antiviolenza, Case rifugio). LE LAVORATRICI INTERESSATE SONO SIA DIPENDENTI PUBBLICHE CHE PRIVATE.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

- CONGEDO NON SUPERIORE A TRE MESI
- INTERAMENTE RETRIBUITO
- COMPUTATO AI FINI DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO A TUTTI GLI EFFETTI
- FRUIBILE ANCHE SU BASE ORARIA (IN MISURA PARI A METÀ DELL'ORARIO MEDIO GIORNALIERO) OLTRE CHE GIORNALIERA NELL'ARCO DI TRE ANNI
- PER LE COLLABORATRICI A PROGETTO HANNO DIRITTO ALLA SOSPENSIONE DEL CONTRATTO PER UN PERIODO MAX DI TRE MESI
- PREAVVISO AL DATORE DI LAVORO NON INFERIORE A SETTE GIORNI
- DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DA FULL TIME A PART-TIME, SU RICHIESTA DELLA LAVORATRICE, E SUCCESSIVA NUOVA TRASFORMAZIONE DA P-T A F-T