Dopo l'approvazione definitiva del decreto sulle Tutele Crescenti, ora alla firma del Presidente della Repubblica, il **Governo presenta un ulteriore pilastro del proprio piano di riforma, il decreto sul riordino delle tipologie contrattuali** e sulla revisione della disciplina delle mansioni.

Ad un primo sguardo complessivo, il testo del D.Lgs, nei suoi 55 articoli, **contiene la disciplina di tutte le tipologie contrattuali di lavoro,**
dal contratto a termine, all'apprendistato e al lavoro accessorio, compreso le collaborazioni coordinate e continuative, disciplinate nel Titolo II, il cui riferimento a
"Riconduzione al lavoro subordinato"
è sufficientemente indicativo dell'intendimento del Governo. L'unico contratto abrogato è l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, facendo comunque salvi i contratti in essere fino alla scadenza; rimane, viceversa, il lavoro intermittente che sembrava, dal testo della legge delega n. 183/2014, potesse essere assorbito dal lavoro accessorio.

Ma andiamo con ordine. Il testo si apre con **una norma di principio, dove si considera il lavoro subordinato a tempo indeterminato come la forma comune di rapporto di lavoro:** oltre al suo valore di orientamento, rafforza il concetto per cui situazioni di illegittimità del contratto portano alla riconduzione al lavoro a tempo indeterminato.

La prima tipologia contrattuale affrontata **è il lavoro part time.** Due sono le novità di particolare interesse:

1. L'introduzione di **una disciplina in materia di lavoro supplementare, clausole elastiche e flessibili cedevole, in presenza di regolamentazione da parte dei contratti collettivi.** Per il lavoro supplementare è previsto il limite del 15% delle ore concordate, con una maggiorazione sempre pari al 15%, onnicomprensiva. Per le clausole

flessibili e elastiche (per le quali si ammette un aumento massimo pari al 25%) è prevista una maggiorazione oraria del 15%. In caso di violazione delle disposizioni legali o contrattuali è previsto, in aggiunta alla retribuzione, un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2. Viene previsto **il diritto, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale** per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Nessuna novità di rilievo per il lavoro intermittente e il lavoro a tempo determinato. Per quest'ultima tipologia contrattuale, appena riformata dal D.L. n. 34/2014, oltre a un riordino sistematico delle norme (e il recepimento di disposizioni di dettaglio della prassi, come l'arrotondamento, nel calcolo dei limiti quantitativi, all'unità superiore con decimali pari o superiori a 0,5) sono state introdotte due novità: la possibilità da parte dei contratti aziendali di fissare i limiti quantitativi di tali contratti e l'allungamento a 12 mesi dell'ulteriore contratto che può essere stipulato (presso la DTL, senza più la previsione della necessaria assistenza sindacale).

Riguardo al lavoro accessorio, viene portato a 7.000 euro, nel corso dell'anno civile, il limite massimo di compensi per lo svolgimento legittimo di tale prestazione e viene confermata la possibilità, fino a 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, per i percettori di prestazioni integrative al reddito. Inoltre, recependo un precedente indirizzo interpretativo da parte dell'INPS, non può essere impiegato nell'ambito dell'esecuzione di appalti, fatti salve specifiche ipotesi individuate con decreto dal Ministero del Lavoro, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto. Infine, è prevista una comunicazione, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, dei dati anagrafici e del codice fiscale del lavoratore, indicando il luogo della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

L'intervento più consistente riguarda sicuramente **il mondo delle collaborazioni coordinate continuative, stante anche le previsioni contenute nella legge delega 183/2014**
, nella quale si prevede in più punti il superamento delle collaborazioni coordinate e continuative. Tale previsione è sicuramente tra le disposizioni che più hanno fatto discutere: è indubbio che spesso sono servite per dissimulare vere e proprie prestazioni di lavoro subordinato, ma è altrettanto vero che il lavoro autonomo continuativo ha rappresentato e rappresenta in molte situazioni un importante strumento per l'organizzazione e la produzione delle imprese.

Innanzitutto si prevede, a far data dal 1° gennaio 2016, l'applicazione della disciplina del

rapporto di lavoro subordinato anche alle collaborazioni con prestazioni 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. Più che un superamento, il meccanismo presuntivo, non chiarissimo a dir la verità (non si prevede direttamente una riconversione contrattuale, ma l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato), **colpisce solo le collaborazioni di basso livello professionale (il contenuto ripetitivo).**
Inoltre, vengono escluse dal "superamento", le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi sul piano nazionale (vedi il recente accordo per il terzo settore del 24 aprile 2013), le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali con iscrizione all'albo, le attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi o commissioni, le prestazioni rese in favore di associazioni e società sportive affiliate alle federazioni.
Le norme sul contratto a progetto, che non sarà quindi più necessario nelle collaborazioni che sopravvivranno dopo l'entrata in vigore del decreto in commento, rimarranno in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto.
Vengono meno, inoltre, le presunzioni di riqualificazione per le partite Iva, previste dall'art. 69-*bis*
del D.Lgs n. 276/2003, anch'esso abrogato.

Ad ogni modo, è evidente che le collaborazioni coordinate e continuative complesse, di consulenza, rimarranno in vita, con l'alleggerimento dell'obbligo del progetto.

Inoltre, a decorrere dall'entrata in vigore e fino al 31.12.2015, i datori di lavoro privati, se stabilizzeranno con assunzioni a tempo indeterminato cocopro le partite Iva, vedranno estinte le violazioni previste in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali derivanti dall'erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso. La stabilizzazione è sigillata, per espressa previsione normativa, dall'atto di conciliazione da sottoscrivere in sede protetta e dal divieto per il datore di lavoro di recesso nei 12 mesi successivi, salvo che per motivi disciplinari.

L'ultima parte del decreto riguarda la disciplina delle mansioni, con la riscrittura di un articolo storico del codice civile, il 2103 Cod. Civ.. Si prevede innanzitutto **la possibilità di un assegnazione a mansioni del livello di inquadramento inferiore**
in caso
di modifica degli assetti organizzativi aziendali
che incidono sulla posizione del lavoratore.
Nello stesso modo, anche i contratti collettivi, anche a livello aziendale,
possono prevedere specifiche situazioni in cui si legittima la modifica peggiorativa delle mansioni. Viene infine portato a 6 mesi continuativi il periodo che fa scattare il definito inquadramento nelle mansioni superiori.