



CENTRO RICERCHE ECONOMICHE SOCIALI E DEL LAVORO

LA REVISIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO E DELLA NORMATIVA SULLE MANSIONI

a cura di
GIUSEPPE GENTILE

La ricerca è stata realizzata dal Cresl - Centro Ricerche Economiche Sociali e del Lavoro della Campania - su incarico dell'Erfap Uil Campania con i fondi del 5x1000.

Giuseppe Gentile è professore a contratto di Diritto del lavoro presso la LUISS Guido Carli di Roma

L'opera si compone di quattro fascicoli:

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti
2. La revisione dei contratti di lavoro e della normativa sulle mansioni
3. I nuovi ammortizzatori sociali
4. Il trattamento di fine rapporto: la disciplina ordinaria e l'anticipazione in busta paga



INDICE

Il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: l'area di intervento	5
La revisione dei contratti di lavoro: profili generali	5
Associazione in partecipazione e job sharing (artt. 53, 55)	6
L'abrogazione dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro	6
L'abrogazione del lavoro ripartito (job sharing)	6
Le collaborazioni (artt. 2, 52, 54)	7
Il superamento del contratto di lavoro a progetto (art. 52)	7
Le collaborazioni organizzate dal committente (art. 2)	8
Fine del lavoro a progetto, non delle collaborazioni	9
La sopravvivenza delle co.co.co. disciplinate dal ccnl	9
Quale sorte per le collaborazioni con le pubbliche amministrazioni?	10
La stabilizzazione dei collaboratori, anche a progetto, e delle partite iva	10
La scomparsa della presunzione della natura di co.co.co. delle partite iva	11
In estrema sintesi, in cosa consistono le novità in tema di collaborazioni?	12
Il part-time (artt. 4-12)	13
Il part-time: morfologia e novità	13
Le novità in tema di lavoro supplementare	14
Le novità in tema di clausole elastiche e flessibili	15
È possibile revocare il consenso?	16
Part-time e congedo parentale	16
Somministrazione di lavoro (artt. 30-40)	17
Le novità in tema di somministrazione di lavoro	17
La "liberalizzazione" dello staff leasing	17
La somministrazione a tempo determinato: i limiti quantitativi	19
Le categorie per le quali non valgono i limiti di contingentamento	19

Contratto di lavoro a tempo determinato (artt. 19-29)	20
La riscrittura del d.lgs. n. 368/2001	20
La durata massima ed il c.d. contratto assistito	21
Il limite di contingentamento: contrattazione collettiva ed esclusioni	21
Lavoro a chiamata o intermittente (artt. 13-18)	22
La conferma del job on call	22
Il riordino della disciplina	22
Apprendistato (artt. 41-47)	23
Confermata tripartizione e potenziamento delle tipologie “deboli”	23
Apprendistato per la qualifica	24
Apprendistato professionalizzante	25
Apprendistato di alta formazione	25
Apprendistato in mobilità	26
Lavoro accessorio (artt. 48-50)	26
Il potenziamento e l’ampliamento dell’istituto	26
La disciplina	27
Il lavoro accessorio in agricoltura	28
La revisione della normativa in tema di mansioni (art. 3)	28
L’art. 2103 c.c.: mansioni e limiti allo ius variandi	28
Il nuovo art. 2103, comma 2:	
Il demansionamento per modifica degli assetti organizzativi	29
Il nuovo art. 2103, comma 4: il demansionamento di fonte collettiva	30
Il nuovo art. 2103, comma 6: il demansionamento c.d. “assistito”	31
Sintesi	32



▲▼ IL D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81: L'AREA DI INTERVENTO

Il d.lgs. n. 81/2015 agisce lungo due direttrici:

- a) riunisce sotto un unico *Testo normativo* la disciplina di tutti i contratti di lavoro non riconducibili allo schema tipo del lavoro subordinato a tempo indeterminato: detta così una disciplina organica dei vari contratti di lavoro flessibili o atipici che comporta il superamento, la modifica o la mera permanenza dei vari istituti contrattuali;
- b) detta una revisione della normativa in tema di mansioni, introducendo elementi di grande novità per ciò che concerne il c.d. demansionamento.

▲▼ LA REVISIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO: PROFILI GENERALI

Il d.lgs. n. 81/2015 sancisce il superamento, e l'abrogazione della relativa disciplina, dei seguenti contratti di lavoro:

- *associazione in partecipazione con apporto di lavoro*;
- *lavoro ripartito (job sharing)*;
- *lavoro a progetto*.

Il d.lgs. n. 81/2015 riscrive inoltre le discipline, con modifiche in taluni casi anche significative, dei seguenti contratti di lavoro flessibili e atipici:

- *part-time*;
- *somministrazione di lavoro*;
- *lavoro a tempo determinato*;
- *lavoro intermittente (a chiamata)*;
- *apprendistato*;
- *lavoro accessorio*.



ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE E JOB SHARING (ARTT. 53, 55)

▲▼ L'ABROGAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

I contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro non saranno più possibili.

L'art. 53, d.lgs. n. 81/2015 apporta le seguenti modifiche al testo dell'art. 2549 c.c.:

- al comma 1 è inserita la locuzione finale **“di capitale”**: *«Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto (“di capitale”)»*;
- il comma 2 è sostituito con il seguente: *«Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro»*;
- il comma 3 è abrogato.

Ciò vuol dire che l'associazione in partecipazione continuerà ad esistere, ma il socio entrante non potrà più apportare in quota il proprio *“lavoro”* bensì unicamente il *“capitale”*.

Di riflesso, vengono **abrogate** anche le disposizioni dell'art. 1, comma 30, L. n. 92/2012 (legge Fornero) che limitava a 3 il numero di contratti di associazione in partecipazione per ogni azienda.

Sotto fatti salvi i contratti in essere fino alla loro cessazione.

▲▼ L'ABROGAZIONE DEL LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

Con riferimento al lavoro ripartito il d.lgs. n. 81/2015 (art. 55, co. 1, lett. d) si limita alla abrogazione della relativa disciplina legale di cui agli artt. 41-45, d.lgs. n. 276 del 2003.



Trattasi del c.d. **lavoro a coppia**, con il quale due lavoratori condividono un'unica posizione lavorativa, obbligandosi a fornire la stessa prestazione lavorativa con la facoltà di sostituirsi tra loro discrezionalmente e in qualsiasi momento, o di modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro (in caso di malattia di uno dei lavoratori, per esempio, il datore di lavoro può pretendere l'adempimento da parte dell'altro, sempre che - ovviamente - non sia malato a sua volta).

Circa tale abrogazione va segnalato che **l'operatività del lavoro a coppia non pare pregiudicata** stante quanto già chiarito dalla Circ. Min. Lav. n. 43 del 7 aprile 1998 (a firma di Tiziano Treu), con cui si era legittimato l'utilizzo di questo schema contrattuale in termini di contratto atipico, a maggior ragione là dove siano presenti espresse discipline da parte dei contratti collettivi.

A tale ultimo riguardo, si segnala il Ccnl del terziario, distribuzione e servizi che, all'art. 93, prevede una ampia disciplina del lavoro a coppia con indicazioni puntuali circa la regolazione dei principali istituti della tipologia contrattuale affidata al contratto individuale di lavoro (es. percentuale, collocazione temporale, luogo di lavoro e trattamento economico), nonché degli obblighi di natura procedurale in capo ai lavoratori (es. obbligo di informazione preventiva sull'orario) e al datore di lavoro (es. comunicazioni all'ente bilaterale di settore).

LE COLLABORAZIONI (ARTT. 2, 52, 54)

▲ IL SUPERAMENTO DEL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO (ART. 52)

Dal 25 giugno 2015 sono abrogati gli artt. da 61 a 69-*bis* del decreto legislativo n. 276 del 2003 (c.d. Riforma Biagi).

Trattasi delle disposizioni normative che disciplinano il c.d. **lavoro a progetto**, e cioè quei rapporti di *collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordina-*

zione, che quelle stesse disposizioni del 2003 imponevano di ricondurre a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Dunque, dal 25 giugno 2015 non è più possibile stipulare contratti di lavoro a progetto, e le disposizioni normative che lo disciplinavano continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in essere alla data del 25 giugno 2015 (entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015), i quali resteranno validi solo se stipulati prima di tale data.

▲ LE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE (ART. 2)

In ogni caso, dal 1° gennaio 2016 cessano anche quelli stipulati prima del 25 giugno 2015 (entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015) che si concretizzeranno con:

- prestazioni di lavoro esclusivamente personali;
- continuative;
- e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

A partire dal 1° gennaio 2016, infatti, le aziende che intrattengono rapporti di collaborazione di tal tipo dovranno riconoscere ai loro collaboratori tutti gli istituti della disciplina del **lavoro subordinato**, incorrendo in sanzioni in caso di mancato riconoscimento dello status di lavoratore subordinato, e ciò sia in sede di eventuale contenzioso sia in sede di accertamento ispettivo.

Ad ogni modo, è possibile far certificare - presso le Commissioni di certificazione di cui all'art. 76, d.lgs. n. 276/2003 - l'assenza dei requisiti che portano al disconoscimento del rapporto di collaborazione.

In tale sede, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.



▲ FINE DEL LAVORO A PROGETTO, NON DELLE COLLABORAZIONI

La disposizione di cui all'art. 2, comma 1, cit. non trova applicazione per talune fattispecie di collaborazione specificamente elencate al successivo comma 2.

Pertanto, sono sempre possibili:

- a) le collaborazioni per le quali gli *accordi collettivi nazionali* stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano azionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di *professioni intellettuali* per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli *organi di amministrazione e controllo delle società* e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) le collaborazioni 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 Coni (come individuati e disciplinati dall'art. 90, legge n. 289/2002).

▲ LA SOPRAVVIVENZA DELLE CO.CO.CO. DISCIPLINATE DAL CCNL

La richiamata lett. a) affida alla **contrattazione collettiva**, esclusivamente di carattere **nazionale**, il compito di disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative, con particolare riferimento al trattamento economico e normativo.

Ciò significa che laddove la contrattazione collettiva nazionale regolamenti tale istituto, esclude automaticamente l'applicazione delle norme della subordinazione.

Quindi non resta che attendere gli eventuali sviluppi nelle relazioni sindacali.



Al momento è noto che la contrattazione collettiva si è cimentata sulla materia solo in riferimento ai **call center** e nel **terzo settore**, dove l'applicazione degli accordi consente l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative.

È comunque opportuno ricordare che la legittimazione a utilizzare le collaborazioni non esclude il rischio che tali rapporti possano essere riqualificati se presentano le caratteristiche del lavoro subordinato.

▲▼ QUALE SORTE PER LE COLLABORAZIONI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI?

In attesa del riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni (cfr. legge delega della c.d. *ristrutturazione Madia*), la disposizione di cui all'art. 2, comma 1 - che, a partire dal 1° gennaio 2016, riconosce la natura giuridica di lavoro subordinato alle collaborazioni che si concretizzano in prestazioni esclusivamente personali, continuative, e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro - non si applica nei confronti delle pubbliche amministrazioni medesime.

Dal 1° gennaio 2017, è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1 cit.

▲▼ LA STABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI, ANCHE A PROGETTO, E DELLE PARTITE IVA

A far data dal 1° gennaio 2016, inoltre, al fine di **promuovere la stabilizzazione** dell'occupazione, ai datori di lavoro privati che procedano alla assunzione - con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** - di soggetti già parti di **contratti di collaborazione coordinata e continuativa** anche **a progetto** e di persone **titolari di partita IVA**, vengono riconosciuti i seguenti benefici:



- l'**estinzione degli illeciti** amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro ... fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di **accessi ispettivi** effettuati in data antecedente alla assunzione.

Affinché si realizzino tali benefici, occorre che:

- a) i **lavoratori** interessati alle assunzioni **sottoscrivano** - con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro - **atti di conciliazione** in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ., e all'art. 76, d.lgs. n. 276/2003;
- b) nei dodici mesi successivi all'avvenuta assunzione, i datori di lavoro **non recedano dal rapporto di lavoro**, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

▲▼ LA SCOMPARSA DELLA PRESUNZIONE DELLA NATURA DI CO.CO.CO. DELLE PARTITE IVA

L'abrogazione delle disposizioni normative che disciplinano le collaborazioni a progetto (artt. 61 - 69-bis, d.lgs. n. 276/2003) comporta anche una ulteriore conseguenza di grande rilievo.

L'abrogazione dell'art. 69-bis, d.lgs. n. 276/2003 implica infatti il **superamento della presunzione di collaborazione coordinata e continuativa delle c.d. Partite Iva**, introdotta dalla Legge n. 92/2012, in presenza di almeno due delle seguenti condizioni:

- collaborazione con il medesimo committente di durata complessiva superiore a 8 mesi annui per 2 anni consecutivi;
- corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituente più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi;



- postazione fissa di lavoro del collaboratore presso una delle sedi del committente.

Viene meno dunque un elemento di tutela introdotto con la legge Fornero che consentiva di riconoscere alle c.d. “**finte partite Iva**” - per tali intendendo i soggetti che prestano in regime di autonomia prestazioni lavorative in monocommittenza - gli istituti tipici della parasubordinazione (tra cui rileva in primo luogo la posizione contributiva presso la Gestione separata Inps, e poi altri istituti di tutela tipici del lavoro subordinato, via via riconosciuti ai co.co.co. nel corso dei successivi interventi normativi).

▲▼ IN ESTREMA SINTESI, IN COSA CONSISTONO LE NOVITÀ IN TEMA DI COLLABORAZIONI?

In sintesi, le misure principali sono:

- 1) **riconduzione**, dal 1° gennaio 2016, **al lavoro subordinato**, delle **co.co.co.** le cui modalità di svolgimento della prestazione siano determinate dal committente;
- 2) **eccezioni** alla disciplina generale del lavoro subordinato, con riferimento ad **alcune tipologie di collaborazioni**;
- 3) **stabilizzazione**, a partire dal 1° gennaio 2016, **di co.co.co. e di lavoratori con partita iva**;
- 4) **superamento del lavoro a progetto**, ad eccezione dei contratti in corso;
- 5) **scomparsa della presunzione di collaborazione coordinata e continuativa per i titolari di partita iva.**



IL PART-TIME (ARTT. 4-12)

▼ IL PART-TIME: MORFOLOGIA E NOVITÀ

Come è noto il part-time è un contratto di lavoro ad orario ridotto e flessibile rispetto alla nozione di orario normale di lavoro, fissato in 40 ore settimanali.

Il testo organico dell'istituto è riconducibile al d.lgs. n. 61/2000, ora abrogato proprio dal d.lgs. n. 81/2015 che ne riscrive e riordina la disciplina.

Il d.lgs. n. 61/2000 distingue tra: **part-time orizzontale** (la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro); **part-time verticale** (l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predefiniti nel corso della settimana, del mese o dell'anno); **part-time misto** (combinazione delle due modalità sopradette).

Si ricorda che nel contratto di lavoro a tempo parziale - stipulato in **forma scritta** ai fini della prova - deve esserci indicazione della durata della prestazione e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Ferma restando tale rigidità formale e sostanziale, è poi consentito al datore di lavoro di modificare l'assetto dell'orario di lavoro attraverso i seguenti istituti:

- **Lavoro supplementare:** sono le ore svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Esso si configura nell'ambito del c.d. part-time orizzontale;
- **Lavoro straordinario:** sono le ore svolte oltre l'orario normale di lavoro. Esso si configura nell'ambito del c.d. part-time verticale ed è possibile nei limiti di quanto statuito dalla disciplina sull'orario di lavoro (d.lgs. n. 66/2003);
- **Clausole flessibili:** sono clausole contrattuali che consentono al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione di lavoro, ferma restando la durata complessiva indicata nel contratto di lavoro;



- **Clausole elastiche:** sono clausole contrattuali che consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa rispetto a quella indicata nel contratto di lavoro. Tali clausole sono inseribili nel contratto part-time di tipo verticale o misto.

Rispetto a tale quadro regolativo, il Jobs Act (con il d.lgs. n. 81/2015) introduce novità di particolare interesse.

Per prima cosa scompare la tripartizione tra PT orizzontale, verticale e misto, che però corrisponde a ben precise modalità organizzative del part-time che potranno essere ancora richiamate dalla prassi contrattuale.

Le novità più importanti riguardano invece i seguenti temi:

- lavoro supplementare;
- clausole elastiche o flessibili;
- congedo parentale.

▲ LE NOVITÀ IN TEMA DI LAVORO SUPPLEMENTARE

Ai sensi della normativa previgente (d.lgs. n. 61/2000) il lavoro supplementare poteva essere effettuato in base alle modalità previste dal CCNL ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro.

Il d.lgs. n. 81/2015 dispone oggi che, anche in assenza di una disciplina da parte del CCNL, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Dunque la novità sta nella possibilità dell'utilizzo del lavoro supplementare, entro certi limiti, anche in assenza di specifiche regolazioni collettive.

In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare soltanto in presenza di giustificate e comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.



Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

▲ LE NOVITÀ IN TEMA DI CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

La prima novità del d.lgs. n. 81/2015 consiste nel fatto che non viene più previsto un distinguo tra clausole flessibili e clausole elastiche.

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, le parti possono pattuire, per iscritto, **“clausole elastiche”** relative alla **variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa** ovvero relative alla **variazione in aumento della sua durata**.

Per queste variazioni, il lavoratore ha diritto a un **preavviso** minimo di 2 giorni lavorativi, nonché a specifiche compensazioni.

Anche con riferimento a questo istituto “cambia” il ruolo autorizzativo della contrattazione collettiva: si specifica che nel caso in cui il CCNL applicato non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle **Commissioni di certificazione**, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Dunque la novità sta nella possibilità dell'utilizzo delle clausole elastiche e flessibili, entro certi limiti, anche in assenza di specifiche regolazioni collettive.

Le clausole elastiche devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il **limite del 25%** della normale prestazione annua a tempo parziale.

Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una **maggiorazione del 15%** della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

▲ È POSSIBILE REVOCARE IL CONSENSO?

Possono revocare il consenso alla clausola elastica soltanto i lavoratori:

- affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti;
- in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- in caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- gli studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- gli studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.

▲ PART-TIME E CONGEDO PARENTALE

Il d.lgs. n. 81/2015 consente al lavoratore - in via sperimentale e per una sola volta - la facoltà di optare, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Testo unico sui congedi familiari (d.lgs. n. 151/2001), ad una trasformazione a tempo parziale con riduzione dell'orario del lavoro non superiore al 50%.



La facoltà consiste in un vero e proprio diritto soggettivo: il datore è infatti obbligato ad effettuare la trasformazione entro 15 giorni.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ARTT. 30-40)

▲ LE NOVITÀ IN TEMA DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro esce rafforzata dalla riforma del Jobs Act.

Per quel che riguarda la **somministrazione a tempo determinato** viene confermato il *principio di acausalità* già previsto dal decreto-legge n. 34/2014 (c.d. Jobs Act parte prima), con limite di contingentamento soltanto nella misura prevista dai CCNL, ed esclusione di limiti per disoccupati che fruiscono di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati.

Per quel che riguarda, invece, la **somministrazione a tempo in determinato (c.d. staff leasing)** si assiste alla sostanziale liberalizzazione dell'istituto: vengono eliminate le causali specifiche (oggettive e soggettive), e viene fissato un limite di contingentamento del 10% (fatte salve differenti previsioni dei CCNL).

▲ LA “LIBERALIZZAZIONE” DELLO STAFF LEASING

Il previgente quadro normativo limitava il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato alle seguenti prestazioni:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;
- i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

COSA CAMBIA?

Il d.lgs. n. 81/2015 elimina tale casistica, per cui non sussiste più in capo alle aziende alcun vincolo oggettivo e soggettivo per ricorrere alla somministrazione di manodopera a tempo indeterminato.

Tuttavia, a fronte del venir meno di limiti qualitativi (in termini di specializzazioni produttive o competenze professionali) il d.lgs. n. 81/2015 introduce **limiti quantitativi** (di contingentamento): nel caso di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) il limite percentuale è fissato, salva diversa previsione dei con-



tratti collettivi applicati dall'utilizzatore, nel 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

La novità del d.lgs. n. 81/2015, rispetto a quanto previsto dal d.lgs. n. 276/2003, è che «possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato» (art. 31, comma 2).

▲▼ LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO: I LIMITI QUANTITATIVI

Il d.lgs. n. 81/2015 conferma l'eliminazione dell'obbligo di indicare una causale giustificativa del ricorso alla somministrazione a tempo determinato (c.d. *principio di acausalità*) sancita dal decreto-legge n. 34/2014.

La nuova disciplina conferma la legittimità di ricorso a forme di somministrazione di lavoro a tempo determinato entro precisi limiti di contingentamento quantitativo individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, intendendosi per tali quelli sottoscritti a livello nazionale, territoriale o aziendale «da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» ovvero, per i contratti aziendali, «dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria» (art. 51).

Rispetto allo schema di decreto approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015, il testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale non prevede più che l'utilizzatore comunichi alle rappresentanze sindacali, oltre al numero anche i motivi di ricorso alla somministrazione.

▲▼ LE CATEGORIE PER LE QUALI NON VALGONO I LIMITI DI CONTINGENTAMENTO

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:

- lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, legge n. 223/1991);

- soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 (tra questi, oltre agli over 50, la novità è costituita dall'inclusione dei giovani under 25 a prescindere dal loro status occupazionale).

La somministrazione di tali lavoratori, dunque, oltre a essere evidentemente acausale sarebbe esente dai limiti quantitativi, ma tale previsione, per essere operativa, richiede in ogni caso un decreto ministeriale.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (ARTT. 19-29)

▲ LA RISCRITTURA DEL D.LGS. N. 368/2001

Il contenuto del **d.lgs. n. 368/2001**, dopo le modifiche del d.l. n. 34/2014, viene sostanzialmente confermato e riversato ora negli **artt. 19-29, d.lgs. n. 81/2015**.

Dunque trovano conferma:

- la **acausalità piena ed incondizionata del contratto a termine**: il datore di lavoro non è più tenuto ad indicare la causale giustificativa dell'assunzione a termine (le c.d. «esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo» di cui all'art. 1, d.lgs. n. 368/2001);
- il limite di **contingentamento del 20%** (del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione), salvo diversa previsione della contrattazione collettiva;
- la **durata massima** del rapporto in 36 mesi, indipendentemente dal numero di contratti di lavoro e con un numero massimo di 5 **proroghe**.



▲▼ LA DURATA MASSIMA ED IL C.D. CONTRATTO ASSISTITO

Al raggiungimento dei 36 mesi è possibile stipulare il c.d. *contratto assistito*, indipendentemente dalla previsione del contratto collettivo (non vi è più l'obbligo di avere un'assistenza sindacale). La durata di tale ultimo contratto viene portata a 12 mesi.

Sanzione: in caso di mancato rispetto della procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

▲▼ IL LIMITE DI CONTINGENTAMENTO: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ED ESCLUSIONI

Alla **contrattazione collettiva** (di qualsiasi livello) è consentito di rivedere la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato presenti in azienda, rispetto a quanto previsto dalla legge (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione).

Sono **esclusi** dal computo del limite massimo i contratti a termine stipulati:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai CCNL;
- b) da imprese in start-up innovativo, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal co. 3 dell'art. 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni;

g) tra università pubbliche o private, istituti pubblici o privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, etc.

Sanzione: per ciascun lavoratore si applica una sanzione economica amministrativa.

Resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato.

LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE (ARTT. 13-18)

▲ LA CONFERMA DEL JOB ON CALL

Il lavoro a chiamata - che non opera nelle pubbliche amministrazioni (art. 13, comma 5) - è ancora consentito nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, ovvero, in mancanza di contratto collettivo, nei casi di utilizzo individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

▲ IL RIORDINO DELLA DISCIPLINA

Viene confermata integralmente la disciplina antiabusiva ottenuta a seguito delle modifiche **restrittive** della L. n. 92/12 (**Fornero**) e L. n. 99/13 (**Letta**):

- **requisiti soggettivi:** il contratto di lavoro intermittente o a chiamata può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni;
- **causali oggettive:** prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (con i periodi della settimana, del mese o dell'anno individuati dall'autonomia collettiva);



- **limite cronologico:** il contratto è utilizzabile col medesimo datore di lavoro nel limite massimo di 400 ore nell'arco di tre anni solari;

Confermate anche:

- le **eccezioni** per i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo;
- la **sanzione**, per cui al superamento dei tetti orari prefissati si ha la conversione *ex nunc* in rapporto a tempo pieno e indeterminato.

APPRENDISTATO (ARTT. 41-47)

▲▼ CONFERMATA TRIPARTIZIONE E POTENZIAMENTO DELLE TIPOLOGIE “DEBOLI”

Viene abrogato il recente Testo unico dell'Apprendistato (d.lgs. n. 167/2011), le cui disposizioni vengono sostanzialmente riversate nel d.lgs. n. 81/2015 (artt. 41-47) che conferma la tripartizione dell'istituto in:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

È utile ricordare che l'apprendistato è un **contratto di lavoro speciale a tempo indeterminato** contraddistinto da **due fasi**:

- 1) una **iniziale fase formativa** (di addestramento), assoggettata ad un regime di recesso motivato da giusta causa o giustificato motivo per entrambe le parti;
- 2) ed una **fase successiva, solo eventuale** in quanto legata alla mancata attivazione della libertà di recesso concessa alle parti al termine del ciclo formativo.

▲ APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA

Il d.lgs. n. 81/2015 punta a semplificare tale tipologia di apprendistato che ancora fatica a trovare uno stabile assetto regolatorio.

L'istituto è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.

La regolamentazione è rimessa alle Regioni. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato è rimessa al Ministero del lavoro, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

Finalità: far conseguire a giovani e giovanissimi un titolo di studio tramite un percorso innovativo, del tutto alternativo a quello scolastico, che valorizza l'ambiente di lavoro come luogo formativo, idoneo ad insegnare un mestiere qualificato sul piano tecnico-professionale.

Diffusione: massicciamente utilizzato nei Paesi europei con i più elevati tassi di occupazione under-25 (Danimarca, Germania, Austria, Svizzera), non è mai decollato in Italia, per svariate ragioni: disinteresse Regioni, resistenza culturale, etc.

Disciplina: è indirizzato al conseguimento di una **qualifica triennale** del sistema di istruzione e formazione, e di un **diploma quadriennale regionale**.

Durata: la durata massima del contratto - per la sua componente formativa - è confermata in **tre anni ... "ovvero in quattro anni nel caso di diploma quadriennale regionale"**.

Destinatari: giovani a partire dai 15 anni e fino al compimento dei 25 anni ... ossia fino a 24 anni e 364 giorni.



▲▼ APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Destinatari: giovani dai 18 (17 per i giovani in possesso di una qualifica professionale) ai 29 anni.

Formazione specialistica: i CCNL stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Formazione pubblica: è finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni.

La Regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino è di competenza del datore di lavoro, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali.

▲▼ APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

Il d.lgs. n. 81/2015 punta a semplificare tale tipologia di apprendistato che ancora fatica a trovare uno stabile assetto regolatorio.

Disciplina: la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni tra i soggetti ed enti succitati.

Formazione esterna: è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, salvo diversa previsione del contratto collettivo (di qualunque livello).

La registrazione nel libretto formativo del cittadino è di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente.

▲▼ APPRENDISTATO IN MOBILITÀ

Da segnalare è anche l'art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/ 2015, là dove dispone che - ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale - è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari non solo della **indennità di mobilità** ma ora anche, rispetto al Testo Unico del 2011, di un **trattamento di disoccupazione**.

Per questi soggetti non è applicabile la possibilità di recedere al termine del periodo formativo.

Per questi lavoratori non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

LAVORO ACCESSORIO (ARTT. 48-50)

▲▼ IL POTENZIAMENTO E L'AMPLIAMENTO DELL'ISTITUTO

Il d.lgs. n. 81/2015 ridefinisce il campo di applicazione e la disciplina del lavoro accessorio ampliandone il raggio di azione: **si passa dai 5.050 ai 7.000 euro** nel corso di un anno civile.



Si conferma, in ogni caso, che nei confronti di committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative rese col sistema dei buoni lavoro possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro.

I percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito possono prestare lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile.

▲ LA DISCIPLINA

Definizione e presupposti: si qualificano **prestazioni di lavoro accessorio** la generalità delle attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a **7.000 euro per anno civile** (2.000 euro riguardo a ciascun singolo committente).

Divieti: è espressamente vietato il lavoro accessorio nell'ambito della **esecuzione degli appalti di opere o servizi**, fatta eccezione per le attività individuate dal Ministero del Lavoro.

Modalità di pagamento: confermati i **voucher** sia telematici che cartacei.

Modalità di acquisto: per i committenti imprenditori o professionisti l'acquisto avviene esclusivamente con modalità telematica; i committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

Valore del voucher: il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro che comprende: • 13% contributi previdenziali all'Inps; • 7% per fini assicurativi contro gli infortuni all'Inail; • una quota a titolo di rimborso spese (prevista da un decreto del Ministero del Lavoro).

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Obblighi di comunicazione: i committenti imprenditori o professionisti sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla DTL



competente, attraverso modalità telematiche: • i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore; • il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

▲ IL LAVORO ACCESSORIO IN AGRICOLTURA

È possibile utilizzare il lavoro accessorio in agricoltura:

- a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da:
 - pensionati;
 - giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art. 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633 (in questo caso le attività di lavoro accessorio non possono essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli).

LA REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI (ART. 3)

▲ L'ART. 2103 C.C.: MANSIONI E LIMITI ALLO IUS VARIANDI

Ai sensi dell'art. 2103, comma 1, c.c. «*Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione ...*».

In ogni caso, il datore di lavoro ha il potere di modificare le mansioni del dipendente purché le nuove **mansioni** risultino **equivalenti** alle precedenti, sia sotto il **profilo qualitativo** (e cioè consentano lo sviluppo e il mantenimento delle capacità già acquisite) sia sotto quello



quantitativo (mantenimento della medesima posizione nell'organico aziendale, etc.).

Qualora, invece, il lavoratore venga assegnato «*a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi*».

È fatto invece divieto al datore di lavoro di assegnare il dipendente a **mansioni inferiori** (c.d. *demansionamento*), tranne che nei seguenti casi tipizzati dalle disposizioni di legge e contrattuali, e dalla prassi giurisprudenziale:

- per inabilità a seguito di infortunio o malattia;
- per inidoneità alla mansione specifica;
- per la dichiarazione di mobilità;
- per condizioni pregiudizievoli alla salute;
- per la conservazione del posto di lavoro.

COSA CAMBIA CON IL D.LGS. N. 81/2015?

Il Jobs Act interviene soprattutto in tema di assegnazione a **mansioni inferiori** indicando nuove ipotesi in cui è concesso al datore di lavoro di demansionare il proprio dipendente.

Il decreto interviene, inoltre, anche rispetto all'assegnazione a **mansioni superiori**.

▲ IL NUOVO ART. 2103, COMMA 2: IL DEMANSIONAMENTO PER MODIFICA DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

L'art. 2103, comma 2, codice civile è sostituito dal seguente: «*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*».



Dal tenore letterale della norma, si evince che l'assegnazione a **mansioni inferiori** può riguardare soltanto il livello di **inquadramento immediatamente inferiore** rispetto a quello in cui è collocato il dipendente.

Pertanto, anche in caso di diversi e successivi mutamenti organizzativi aziendali, **il lavoratore** in questione **non potrà scendere** - come tipologia di mansione - **sotto il livello di inquadramento immediatamente 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 (comma 3).

In siffatta ipotesi di demansionamento, 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. Pertanto, se è possibile adibire il dipendente a **mansioni inferiori**, non sarà invece possibile **"inquadrarlo"** al livello inferiore, né tantomeno ridurgli il trattamento retributivo in godimento.

▲ IL NUOVO ART. 2103, COMMA 4: IL DEMANSIONAMENTO DI FONTE COLLETTIVA

Ai sensi dell'art. 2103, comma 4, 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 ...»***.

Anche nelle ipotesi di demansionamento previste dalla contrattazione collettiva, 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. Pertanto, se è possibile adibire il dipendente a **mansioni inferiori**, non sarà invece possibile **“inquadralo”** al livello inferiore, né tantomeno ridurgli il trattamento retributivo in godimento.

▲ IL NUOVO ART. 2103, COMMA 6: IL DEMANSIONAMENTO C.D. “ASSISTITO”

Ai sensi dell’art. 2103, comma 6, c.c. *«Nelle sedi di cui all’art. 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all’art. 76 del d.lgs. n. 276/2003, 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».*

La norma statuisce l’ipotesi di **demansionamento individuale in sede protetta** che, rispetto al demansionamento di cui ai commi 2 (deciso dal datore di lavoro) e 4 (previsto dai contratti collettivi) prevede anche la **possibilità** di:

- **modificare il livello di inquadramento;**
- **modificare la relativa retribuzione.**

Affinché si realizzi tale “accordo in peius” del livello di inquadramento, mansioni e corrispondente livello retributivo occorre che la finalità del medesimo accordo rientri tra le 3 tracciate dal testo legislativo:

1. *l’interesse del lavoratore alla conservazione dell’occupazione,*
2. *acquisizione di una diversa professionalità,*
3. *il miglioramento delle condizioni di vita.*

▲ SINTESI

Si configurano 3 scenari:

- 1) **Demansionamento per modifica assetti organizzativi aziendali** (comma 2): è libero. Il datore individua tali ipotesi. Il lavoratore conserva il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento.
- 2) **Demansionamento per ulteriori ipotesi previste dalla Ccnl o aziendale** (comma 4): è controllato in sede sindacale. Il lavoratore conserva il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento.
- 3) **Demansionamento protetto in sede conciliativa** (comma 6): consiste in un accordo stipulato in sede assistita, che modifica *in peius* mansioni, inquadramento, trattamento retribuzione ... per la salvaguardia dell'occupazione, o per una diversa professionalità o ancora per il miglioramento della qualità di vita del dipendente.