

Contratti di lavoro 2017: quali sono? Cosa cambia e novità Jobs Act

Quali sono i contratti di lavoro 2017 che ci sono in Italia dopo la riforma Jobs Act per lavoratori, datori di lavoro, aziende e imprese società? Novità

31 marzo 2017 11:42•[Stampa](#)

Le **novità contratti di lavoro introdotte con il Jobs Act** per le aziende, le società, i datori di lavoro e per i lavoratori sono tantissime.

Quindi è inevitabile chiedersi quali sono i contratti di lavoro che esistono oggi in Italia nel 2017 in cosa e come sono cambiati con la riforma del lavoro e quali invece nel nostro Paese spariranno per sempre. Per questo motivo abbiamo voluto approfondire l'argomento, stilando una piccola e *semplice guida ai contratti di lavoro 2017* con tutte le novità apportate dal Jobs Act su ogni singola tipologia contrattuale e quelle che ben presto verranno introdotte, una volta emanati i decreti attuativi delle norme, così come è avvenuto per il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in vigore dalle assunzioni effettuate a partire dal 7 marzo 2015.

Contratti di lavoro 2017 quali sono?

Con quale tipo di contratto di lavoro un lavoratore può essere assunto in Italia nel 2017? Per rispondere a questa semplice domanda, occorre far riferimento alle novità introdotte o ancora da introdurre dal Jobs Act sul riordino dei contratti.

Infatti, a partire dal 7 marzo 2015, il datore di lavoro, quindi l'impresa o la società che vuole contrattualizzare un lavoratore, può ricorrere al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in vigore con il Decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 e riservato e applicato esclusivamente ai lavoratori assunti, trasformati o qualificati, dal 7 marzo 2015 che prevede l'introduzione di un nuovo regime di tutela per i licenziamenti illegittimi togliendo ogni discrezionalità al giudice e prevedendo un'indennità risarcitoria crescente in ragione dell'anzianità di servizio in azienda.

Dal momento che questo tipo di contratto, l'abbiamo già trattato ampiamente nel nostro precedente articolo Contratto a tutele crescenti cos'è?, passiamo alle novità introdotte dal decreto definitivo Jobs Act sul riordino dei contratti e ammortizzatori sociali approvato dal CdM dell'11 giugno 2015 e poi pubblicati in GU con il decreto 81/2015:

- 1) Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, per cui il nuovo congedo parentale Jobs Act.
- 2) Testo semplificato delle tipologie contrattuali che riassume le **tipologie contrattuali in vigore in Italia**;

UPSL 29/05/17

Tale decreto definitivo sul riordino dei contratti introdotto dal Jobs Act e sulla modifica della mansione, prevede che in Italia i contratti di lavoro che si possono applicare a chi è in cerca di occupazione o da chi vuole assumere, sono:

1. **Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti:** per i nuovi assunti a partire dal 7 marzo 2015;
2. **Contratto a tempo determinato;**
3. **Contratto di somministrazione ex contratto interinale;**
4. **Contratto a chiamata;**
5. **Lavoro accessorio (voucher);**
6. **Apprendistato;**
7. **Part-time;**
8. **Contratto a progetto fino al 24 giugno 2015, e fino al 31 dicembre 2015 per quelli in essere alla data di entrata in vigore del decreto attuativo Jobs Act..**

Nella stessa seduta, sono stati poi sottoposti all'esame preliminare altri 4 decreti riguardanti il lavoro e le politiche sociali in attuazione della legge n. 183 del 2014, recanti disposizioni in materia di:

Razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;

Riordino degli ammortizzatori sociali.

Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Contratti a chiamata 2017:

Il **contratto a chiamata 2017** è un tipo di contratto di lavoro che si attiva solo quando il datore di lavoro necessita di un lavoratore per svolgere una prestazione, in questi casi, l'utilizzatore chiama quando ha bisogno di un lavoratore dello spettacolo, receptionist, guardiani e custodi, addetti al centralino ecc.

Durata contratto: la Legge Fornero ha introdotto in materia dei contratti intermittenti dei specifici requisiti, primi fra tutti la possibilità di instaurare tali rapporti solo per esigenze e periodi previsti dai contratti collettivi, territoriali o aziendali, ed in mancanza di questi, per le sole attività indicate dal DM del 23 ottobre 2004: soggetti sotto i 24 anni o di età superiore a 55 anni.

Durata contrattuale: La L. 99/2013, di conversione del D.L. 76/2013, ha previsto che il *contratto di lavoro intermittente* non può avere una durata superiore a 400 giornate nell'arco di 3 anni solari, ad esclusione del settore turismo, spettacolo e pubblici servizi. Superato detto termine, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Contratto a chiamata novità Jobs Act: per quanto riguarda le modalità con le quali il datore di lavoro deve chiamare il lavoratore sono state specificate con la Legge Fornero, L. 92/2012 che oltre

a stabilirne l'obbligo, ha provveduto a stabilire come queste devono essere effettuate, ossia, comunicazione obbligatoria pre-assuntiva e comunicazione amministrativa prima di ogni chiamata del medesimo lavoratore.

Tali modalità sono state confermate dal Jobs Act in:

- 1) via email, che dal 1° giugno 2015 deve essere effettuata tramite PEC al seguente indirizzo: intermittenti@pec.lavoro.gov.it;
- 2) servizio informatico tramite il Portale Cliclavoro;
- 3) SMS al numero 3399942256, solo nel caso in cui la prestazione debba essere resa non oltre le 12 ore dalla comunicazione;
- 4) via FAX, solo nel caso di malfunzionamento dei sistemi informatici.

Per maggiori informazioni, leggi la nostra guida su [contratto a chiamata 2017 cos'è e come funziona, requisiti e retribuzione](#).

Contratto a tempo indeterminato 2017 e mansione:

Le novità introdotte nel **contratto a tempo indeterminato 2017 con il Jobs ACT**, mirano a far diventare tale forma contrattuale quella più comune e utilizzata in Italia. A tal fine, il Governo ha provveduto con la Legge di Stabilità 2016 a riconfermare una serie di incentivi e agevolazioni a quelle imprese che contrattualizzeranno dipendenti a tempo indeterminato a tutele crescenti nel 2017. Con il nuovo bonus assunzioni 2016, è previsto per i datori di lavoro un esonero contributivo per 24 mesi per un importo massimo all'anno di 3.250 euro. Per l'anno 2017, si attende la presentazione della nuova Legge di Bilancio 2017.

Le novità introdotte dal Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n.23, oltre alla semplificazione nei casi di cessazione del rapporto di lavoro mediante l'indennità di licenziamento legata agli anni di servizio è l'offerta di conciliazione facoltativa da parte del datore di lavoro.

Per quanto riguarda la **mansione del lavoratore**, la normativa è cambiata dall'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 approvato in via definitiva dal CdM dell'11 giugno 2015, che prevede che il lavoratore può essere assegnato a qualsiasi mansione del livello di inquadramento, purché la nuova attività lavorativa rientri nella stessa categoria. Ciò che cambia quindi è che oggi, il lavoratore può essere collocato dal datore di lavoro a mansioni non solo equivalenti alla sua professionalità ma anche ad altre, per cui diventa legale spostare il dipendente a mansioni inferiori.

Quando è possibile il demansionamento? In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa, l'azienda può spostare il lavoratore ad altre mansioni inferiori purché mantenga lo stesso stipendio, fatta eccezione per i trattamenti accessori legati alla vecchia attività.

Accordo conservazione del posto di lavoro: Diventa inoltre legale, l'accordo individuale "in sede protetta" per cui sede sindacale o organismi riconosciuti e autorizzati dalla legge, tra datore di lavoro e lavoratore per prevedere di comune accordo l'abbassamento di livello e retribuzione al fine di evitare il licenziamento.

Contratto a tempo determinato 2017:

Cosa cambia nel contratto a tempo determinato 2017? Una delle novità più importanti introdotte con il Job Act nel contratto a termine è stata l'eliminazione dall'obbligo da parte dell'azienda di indicare la causale, ossia, il motivo che giustifica l'utilizzo di questo tipo di contratto. Con questa novità, quindi si semplifica l'operato del datore di lavoro, che non più costretto a dover specificare e giustificare l'assunzione a termine con motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Si ricorda che il contratto a tempo determinato ora **contratto a termine a-causale**, è applicabile a qualsiasi mansione anche sotto forma di somministrazione a tempo determinato.

Durata contrattuale: La durata massima del contratto a tempo determinato è per un massimo di 36 mesi, per cui il contratto può essere prorogato e rinnovato fino a 5 volte e fino al raggiungimento della suddetta massima soglia. Alla scadenza dei 36 mesi, il lavoratore prosegue il lavoro per altri 30 giorni se il contratto ha una durata inferiore ai 6 mesi e altri 50 giorni se la durata è superiore ai 6 mesi. Questo ulteriore periodo, è retribuito con una maggiorazione pari al 20% per i giorni ulteriori fino al 1° giorno, e al 40% per quelli successivi. Cosa succede se il contratto supera tali limiti di tempo di 30 e 50 giorni? Il contratto di lavoro si trasforma da tempo determinato a indeterminato

Quanto tempo deve passare tra un rinnovo e l'altro? Tra il primo e secondo rinnovo di contratto, pena sanzioni per il datore di lavoro, devono essere rispettati i seguenti intervalli di tempo: 10 giorni se la durata è inferiore ai 6 mesi e 20 giorni se superiore. Se tale norma non viene rispettata, vi è la trasformazione del contratto da determinato ad indeterminato.

Limite percentuale dei dipendenti a termine: ogni datore di lavoro per non incorrere in sanzioni, è tenuto a rispettare a partire dal 21 marzo 2014, data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 34/2014, il limite del numero di contratti a tempo determinato da stipulabili in azienda. Tale percentuale è pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, ad esempio le aziende che hanno 5 dipendenti a tempo indeterminato possono stipulare 1 solo contratto a termine. Se tale limite non viene rispettato, fatta eccezione per le eventuali deroghe previste dai contratti collettivi e per le sostituzioni personale assente, stagionali, spettacoli, e lavoratori con più di 50 anni, è prevista una sanzione amministrativa per il datore di lavoro. Questa limitazione non si applica inoltre, ai contratti stipulati da enti per l'attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica ecc.

Contratto di somministrazione 2017 ex interinale Staff leasing:

Il nuovo contratto Staff leasing, ossia, il contratto di somministrazione 2017, ex contratto interinale è stato modificato con il **decreto Jobs Act** che ha esteso dal 24 giugno 2015, il contratto a tempo indeterminato (staff leasing) realizzato all'interno della somministrazione, aumentandone il campo di applicazione, eliminando le causali e fissando contemporaneamente un limite percentuale all'utilizzo del suddetta tipologia contrattuale, simile a quella già prevista per il tempo determinato,

ossia, calcolata sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa rispetto al quale la percentuale si attesterà con il limite del 20%.

Ricordiamo che il lavoro somministrato, prevede la stipula di contratto scritto tra l'impresa che utilizza il lavoratore per le sue attività e l'agenzia autorizzata iscritta nell'apposito Albo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che trova e paga stipendio e contributi al lavoratore collocato presso l'impresa utilizzatrice e un altro contratto tra l'agenzia interinale ed lavoratore che può essere a tempo indeterminato o a termine. Anche per questo tipo di contratto, a partire dal 21 marzo 2014, non è più necessario per il datore di lavoro indicare la causale per giustificare l'instaurazione del rapporto.

Durata massima del contratto di somministrazione a tempo e n° rinnovi: la durata massima del contratto interinale, oggi, chiamato di somministrazione è per il tempo determinato di 36 mesi mentre i rinnovi non possono essere per un numero superiore a 6 volte. Superati predetti termini, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Contratto di somministrazione a tempo indeterminato staff leasing: a parte le novità introdotte dal Jobs Act che devono ancora essere attuate, al momento può essere applicato solo per alcune tipologie di attività e nei casi previsti dalla Legge Biagi, quali ad esempio per l'apprendistato. Nel caso di inattività del lavoratore somministrato a tempo indeterminato, è prevista un'indennità.

Lavoro accessorio 2017 voucher INPS:

Per il **lavoro accessorio**, ovvero, pagato con i voucher INPS chiamati anche con il nome di buoni lavori, il Jobs Act ha elevato il **limite del reddito dagli attuali 5060 euro a 7.000 euro**, fermi restando i limiti della no-tax area.

Con il decreto attuativo 81/2015, è stata inoltre introdotta la tracciabilità dei buoni, al fine di evitare che i voucher possano essere utilizzati nella attività non previste dalla legge.

Per cui sarà obbligatorio acquistare e attivare i voucher nella sola modalità telematica, indicando il codice fiscale del committente e del lavoratore, il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

Per maggiori informazioni leggi anche le novità sulla tracciabilità voucher INPS.

Contratto di Apprendistato 2017:

Il contratto di apprendistato 2017 è stato molte volte revisionato nella normativa, l'ultimo aggiornamento è stato con la Legge n. 78/2014, che di fatto ha voluto introdurre una semplificazione a questa forma contrattuale prevedendo il contratto scritto del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI) contestuale all'assunzione.

Le tipologie attualmente in vigore per gli apprendisti sono 3:

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;

2. Apprendistato professionalizzante o contratti di mestiere;
3. Apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Oltre all'apprendistato per i lavoratori in mobilità che rientra comunque nella forma di apprendistato con la specifica finalità di qualificare o riqualificare i lavoratori, senza alcun limite di età.

Contratto Part time 2017:

Il **contratto part time 2017** non è un altro tipo di contratto ma solo un determinato regime di orario di lavoro che invece di essere a tempo pieno è a tempo parziale. Le novità introdotte in questo regime riguardano quelle introdotte dalla legge Fornero, che hanno riguardano le clausole di flessibilità ed elasticità, introducendo il tema delle limitazioni per il datore di lavoro, qualora non siano contemplate dal contratto collettivo, di proporre al dipendente di effettuare lavoro straordinario non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Le parti quindi possono stabilire degli accordi in base ai quali, l'orario di lavoro può essere modificato in modo più flessibile ed elastico al fine di venire incontro alle esigenze delle azienda e a quelle del dipendente part time.

Clausole flessibili o elastiche che devono però essere scritte con diritto di ripensamento e la cui inosservanza non può rientrare nel giustificato motivo di licenziamento. Inoltre, è stata ammessa la possibilità per il dipendente di richiedere il part time per particolari esigenze di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Tipi di part-time: Orizzontale, se il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto al normale orario di lavoro; Verticale, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo in alcuni giorni della settimana, mese o anno; Misto se il dipendente lavora sia a sistema orizzontale che verticale.

Contratto a progetto e mini cococo da quando sono aboliti?

I **contratti di collaborazione a progetto i cd. Co. Co. Pro.**, dal momento in cui entrerà in vigore il decreto attuativo del Jobs Act sul riordino dei contratti, non potranno essere più stipulati, quelli ancora in essere invece potranno essere proseguiti non oltre la scadenza contrattuale.

Ciò significa che grazie al Jobs Act i **contratti a progetto e le mini cococ sono aboliti dal 24 giugno 2015**, e dal 1° gennaio 2016 anche quelli ancora in essere alla suddetta data, non potranno proseguire. Dopo detto termine, infatti, tali contratti di lavoro diventeranno contratti di lavoro subordinati e quindi da dipendente. Solo i contratti a progetto regolati da accordi collettivi stipulati con i sindacati che prevedono specifiche discipline per la retribuzione, continueranno ad essere attivati se motivati da particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore insieme ad altre poche tipologie di collaborazioni.

A tal fine, il **Jobs Act prevede che dal 1° gennaio 2016, sia previsto un piano ad hoc per la stabilizzazione**, e quindi assunzione a tempo indeterminato o determinato, dei collaboratori a progetto e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa.