

Il 20 febbraio 2015 il Governo ha approvato lo schema di decreto legislativo contenente il testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni che è stato trasmesso alle commissioni parlamentari per il relativo parere.

**Contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.).** A partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). Comunque, a partire dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni.

**Contratto di somministrazione.** Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (10 per cento).

**Contratto a chiamata.** Viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto.

**Lavoro accessorio (voucher).** Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area, ed introdotta la tracciabilità con tecnologia sms come per il lavoro a chiamata.

**Apprendistato.** Si punta a semplificare l'apprendistato di primo livello (per il diploma e la qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca) riducendone anche i costi per le imprese che vi fanno ricorso, nell'ottica di favorirne l'utilizzo in coerenza con le norme sull'alternanza scuola-lavoro.

**Part-time.** Vengono definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto). Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Vengono superati i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed il job sharing. Viene confermata la disciplina del contratto a tempo determinato cui non sono apportate modifiche sostanziali.

**Mansioni.** In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale l'impresa potrà, in via unilaterale, modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). La contrattazione collettiva, compresa quella aziendale, può individuare ulteriori ipotesi di modifica delle mansioni. E' prevista la possibilità di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore (c.d. in sede protetta) che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine di: i) mantenere l'occupazione; ii) acquisire una diversa professionalità o iii) migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.