

JOBS ACT
novità e riflessi sul Mercato del Lavoro

Roma, 21 Settembre 2015

Le novità introdotte con il JOBS Act

- ❖ Contratto 'a tutele crescenti' con riforma parziale della disciplina dei licenziamenti individuali
- ❖ Licenziamenti collettivi: nuova tutela contro il licenziamento illegittimo
- ❖ Nuove modalità di conciliazione
- ❖ NASPI, ASDI e DIS-COL: le nuove forme di assicurazione sociale

- ❖ Contratto a termine
- ❖ Riordino della disciplina dei contratti di lavoro
- ❖ Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro

JOBS ACT



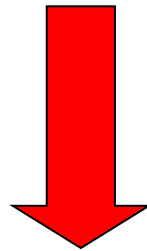
Jumpstart Our Business Startups Act (U.S.A. 2011)

Il rapporto di lavoro subordinato: panorama normativo

- Decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 (c.d. Decreto Poletti)
- Legge Delega 10 dicembre 2014, n. 183
- Legge di Stabilità 2015 (Legge 23 dicembre 2014, n. 190)
- Decreti Legislativi emanati in attuazione della Legge Delega 183/2014
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Legge Fornero)
- Legge 23 luglio 1991, n. 223

Il rapporto di lavoro subordinato: il contratto a tutele crescenti

- Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- NON è una nuova forma contrattuale
- Il rapporto di lavoro è soggetto a tutele diverse rispetto a quelle previste dall'art. 18 l. 300/1970

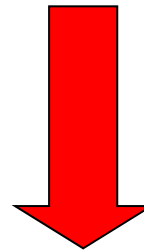


ATTENZIONE ALLA DATA DI ASSUNZIONE

- prima del 7 marzo 2015
- A partire dal 7 marzo 2015

Il lavoro subordinato: le forme contrattuali in vigore

- ◆ Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con tutele ex art. 18 l. 300/1970 instaurato prima del 7 marzo 2015
- ◆ Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti stipulato a partire dal 7 marzo 2015
- ◆ Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex Decreto Poletti e D. Lgs. 81/2015 (no motivazione, max. 36 mesi, 5 proroghe, sanzioni per superamento delle percentuali di contingentamento, diritto di precedenza)



IN AGGIUNTA: INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

I licenziamenti individuali dopo la Riforma Fornero

Campo d'applicazione

La Legge 28 giugno 2012, n. 92, ha sostituito i primi 6 commi dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

CAMPO D'APPLICAZIONE

IMPRESA

Datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze **più di 15 lavoratori**, nonché datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva singolarmente considerata non raggiunge tali limiti.

IMPRESA AGRICOLA

Imprenditore agricolo che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze **più di 5 lavoratori** nonché impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

IN OGNI CASO

Datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano **più di 60 dipendenti**.

I licenziamenti individuali con il contratto a tutele crescenti: campo d'applicazione

Cade la classica : tutti i datori di lavoro sono accomunati dalla nuova disciplina

CAMPO D'APPLICAZIONE a venire in rilievo sono:

DATA D'ASSUNZIONE

Lavoratori con qualifica di operaio, impiegato o quadro, assunti con contratto a tempo indeterminato **a decorrere dalla data di entrata in vigore** del decreto

IPOSTESI DI CONVERSIONE

Lavoratori a tempo determinato o apprendisti il cui contratto sia stato **convertito** in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto

SUPERAMENTO REQUISITO DIMENSIONALE

Se tramite assunzioni a tempo indeterminato successive alla data di entrata in vigore del decreto, il datore di lavoro **integra** il requisito occupazionale di cui all'art. 18 (più di 15 in ciascuna sede o nello stesso comune, o più di 60 sul territorio nazionale)

N.B. Al di fuori delle fattispecie descritte sopra, **restano comunque immutate e tuttora in vigore le disposizioni dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.**

I licenziamenti individuali dopo la Riforma Fornero

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

(come il previgente articolo 18)

Reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria. In alternativa alla reintegrazione è sempre opzionabile l'indennità pari a 15 mensilità

- licenziamento discriminatorio
- licenziamento orale
- licenziamento per causa di matrimonio o in costanza di maternità

TUTELA REALE 'ATTENUATA'

Reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria pari a un massimo di 12 mesi. In alternativa alla reintegrazione, è sempre opzionabile l'indennità pari a 15 mensilità

- licenziamento con addebito di fatto insussistente
- licenziamento contrario a previsioni del C.C.N.L.
- licenziamento per g.m.o. insussistente
- licenziamento collettivo in violazione dei criteri di scelta

TUTELA MERAMENTE INDENNITARIA

Mantenimento dell'effetto risolutivo del rapporto e indennità risarcitoria compresa tra un minimo e un massimo (12-24 o 6-12)

- licenziamento per g.c., g.m.s. o g.m.o. ritenuto ingiustificato dal giudice
- licenziamento con violazioni formali o procedurali
- licenziamento collettivo con violazione delle disposizioni sulle comunicazioni obbligatorie

I licenziamenti individuali con il contratto a tutele crescenti

TUTELA REINTEGRATORIA PIENA

(come lo 'storico' articolo 18)

Reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria. In alternativa alla reintegrazione è sempre opzionabile l'indennità pari a 15 mensilità

- licenziamento discriminatorio
- licenziamento orale
- licenziamento per causa di matrimonio o in costanza di maternità

TUTELA REALE 'ATTENUATA'

Reintegrazione del lavoratore e indennità risarcitoria pari a un massimo di 12 mesi. In alternativa alla reintegrazione, è sempre opzionabile l'indennità pari a 15 mensilità

- licenziamento con addebito di fatto insussistente

TUTELA MERAMENTE INDENNITARIA

Mantenimento dell'effetto risolutivo del rapporto e indennità risarcitoria compresa tra un minimo e un massimo (1-6, 2-6, 2-12 o 4-24)

- licenziamento per g.c., g.m.s. o g.m.o. ritenuto ingiustificato dal giudice
- licenziamento con violazioni formali o procedurali
- licenziamento collettivo con violazione delle disposizioni sulle comunicazioni obbligatorie
- licenziamento collettivo in violazione dei criteri di scelta

I licenziamenti individuali con il contratto a tutele crescenti

Il licenziamento è **discriminatorio**, **ritorsivo**, è stato intimato **oralmente**, è stato intimato per **causa di matrimonio** o in **costanza di maternità**



Il Giudice dichiara la **nullità** del licenziamento



Reintegrazione del dipendente e pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto *l'aliunde perceptum*

Misura minima dell'indennità: **5 mensilità** della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.



In alternativa al reintegro il lavoratore può richiedere un'indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.



Versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione

Non vi è riferimento alle sanzioni per omessa o ritardata contribuzione (che devono quindi ritenersi **dovute**), né alla possibilità di versare solo un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto di lavoro risolto e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di eventuali altre attività lavorative

I licenziamenti individuali con il contratto a tutele crescenti

Non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per insussistenza del fatto materiale contestato

Il Giudice annulla il licenziamento.
Il Giudice non può spingersi a valutare la proporzionalità del recesso.
La censura riguarda pertanto la sola sussistenza-insussistenza del fatto

Reintegrazione del dipendente e pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*

Misura massima dell'indennità: **12 mensilità** della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.

Versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

In alternativa al reintegro il lavoratore può richiedere un'indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto

I licenziamenti individuali con il contratto a tutele crescenti

Il Giudice accerta che **non ricorrono** gli estremi del giustificato motivo **soggettivo** o **oggettivo** o della giusta causa adottati dal datore di lavoro

Il Giudice dichiara comunque risolto il rapporto dalla data del recesso

Datori con più di 15 dipendenti

Indennità risarcitoria pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ciascun anno di servizio.

L'indennità è comunque compresa tra un minimo di **4** e un massimo di **24 mensilità**.

Datori con meno di 15 dipendenti

Indennità risarcitoria pari a **1 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ciascun anno di servizio.

L'indennità è comunque compresa tra un minimo di **2** e un massimo di **6 mensilità**.

N. B. Per le frazioni di anno, le indennità sono riproporzionate. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mesi interi.

In caso di licenziamento per giustificato motivo **soggettivo**, al Giudice è demandata la verifica della fondatezza della giustificazione, nel silenzio delle disposizioni del C.C.N.L. Il suo giudizio si estende pertanto ad una valutazione della congruità della sanzione espulsiva rispetto alla condotta contestata. In particolare, nell'ambito del licenziamento disciplinare, trova applicazione il riferimento dell'articolo 2106 del Codice Civile alla '*gravità dell'infrazione*'.

I licenziamenti collettivi con il contratto a tutele crescenti

Il licenziamento è **discriminatorio**, **ritorsivo**, è stato intimato **oralmente**, è stato intimato per **causa di matrimonio** o in **costanza di maternità**



Il Giudice dichiara la **nullità** del licenziamento



Reintegrazione del dipendente e pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto *l'aliunde perceptum*

Misura minima dell'indennità: **5 mensilità** della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.



In alternativa al reintegro il lavoratore può richiedere un'indennità pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.



Versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione

Non vi è riferimento alle sanzioni per omessa o ritardata contribuzione (che devono quindi ritenersi **dovute**), né alla possibilità di versare solo un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto di lavoro risolto e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di eventuali altre attività lavorative

I licenziamenti individuali con il contratto a tutele crescenti

Il licenziamento è stato intimato **in violazione del requisito di motivazione** o della **procedura di contestazione disciplinare**

Il Giudice dichiara comunque risolto il rapporto dalla data del recesso

Datori con più di 15 dipendenti

Indennità risarcitoria pari a **una mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ciascun anno di servizio. La misura dell'indennità è compresa tra un minimo di **2 mensilità** e un massimo di **12 mensilità**

Datori con meno di 15 dipendenti

Indennità risarcitoria pari a **½ mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ciascun anno di servizio. La misura dell'indennità è compresa tra un minimo di **1 mensilità** e un massimo di **6 mensilità**

Se il Giudice, **su specifica domanda del lavoratore**, accerta che oltre alla irregolarità formali, vi è un difetto di giustificazione, trova applicazione il regime sanzionatorio corrispondente.

Si apre una verifica che ha ad oggetto non più l'illegittimità del licenziamento (già stabilita in relazione al vizio procedurale) ma la sua giustificatezza.

Offerta di conciliazione

A prescindere dalla legittimità del licenziamento ed entro 60 giorni dalla sua intimazione il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo a fini transattivi



L'offerta deve avvenire a mezzo di **assegno circolare**

L'importo **non** costituisce reddito imponibile a fini IRPEF e non è soggetta a **contribuzione**



L'offerta deve essere formalizzata presso una **sede protetta** (sindacato, Direzione Territoriale del Lavoro, Enti Bilaterali, etc.)

L'importo deve essere pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ogni anno di servizio, e comunque compreso tra **2** e **18** mensilità (datori di lavoro > 15) o tra **1** e **6** mensilità (datori di lavoro < 15).

Le somme eventualmente riconosciute ma eccedenti tali limiti, soggiacciono al regime fiscale **ordinario**

L'accettazione dell'assegno comporta l'estinzione del rapporto e la rinuncia all'impugnazione.

Resta ferma la possibilità di raggiungere comunque la conciliazione **nelle forme ordinarie** (anche dopo i 60 giorni)

I licenziamenti collettivi con il contratto a tutele crescenti

Il licenziamento è stato intimato in violazione dei **criteri di scelta** o in violazione delle disposizioni afferenti alle **comunicazioni**



Il Giudice dichiara comunque risolto il rapporto dalla data del recesso



Indennità risarcitoria pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R. per ciascun anno di servizio.

L'indennità è comunque compresa tra un minimo di **4** e un massimo di **24 mensilità**.

Le nuove forme di assicurazione sociale

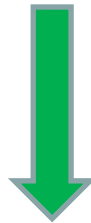
NASpl: nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl), erogata per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal **1 maggio 2015** e per tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego e che abbiano cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro e almeno 30 giornate di lavoro effettivo negli ultimi 12 mesi. L'ammontare dell'indennità è commisurato alla retribuzione e non può eccedere i 1.300 euro. La prestazione ha una durata pari alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro e dopo i primi 4 mesi, essa viene ridotta del 3% al mese. L'erogazione della NASpl è condizionata alla partecipazione del disoccupato ad iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale.

ASDI: assegno di disoccupazione previsto per chi, esaurita la Naspi, si trova ancora senza lavoro e in condizione di bisogno. Durerà 6 mesi e sarà di ammontare pari al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita. Verrà erogato fino ad esaurimento del fondo.

DIS-COL: nuovo sostegno per collaboratori iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata. Presuppone 3 mesi di contribuzione calcolati dal primo gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data dell'evento stesso. L'importo è rapportato alla retribuzione e diminuisce del 3% a partire dal quarto mese di erogazione; il trattamento non eccede i 6 mesi.

Disciplina organica dei contratti di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2015

Forma contrattuale comune



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

- **Progressivo superamento delle collaborazioni organizzate dal committente salvo talune eccezioni**

Il contratto a progetto ai sensi della Riforma Fornero del 2012 e del Decreto Sviluppo 2013

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

- instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, **sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto;**
- anche in presenza di un effettivo progetto, il rapporto è passibile di **conversione se l'attività del collaboratore si è comunque svolta secondo modalità analoghe a quelle dei lavoratori occupati presso l'impresa committente.**

Con la Riforma Fornero, l'art. 69 D. Lgs. 276/2003 si interpreta (in via autentica) nel senso che **l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine** (presunzione assoluta di subordinazione).

Collaborazioni a P. IVA

Riforma Fornero

Il contratto di collaborazione a P. IVA ovvero il contratto di consulenza è un contratto di natura autonoma per il quale non sussistono vincoli quanto

- a luogo di lavoro;
- orario di lavoro;
- modalità di svolgimento della prestazione; e
- potere disciplinare.

NOTA BENE: il collaboratore a P. IVA

- non userà **mezzi e strumenti di lavoro del committente**;
- non riceverà **rimborsi spese** (compenso onnicomprensivo);
- riceverà solo **compensi fissi** e non anche variabili.

Collaborazioni a P. IVA

Circolare Min. Lav. 32/2012

Le collaborazioni in regime di P. IVA si considerano collaborazioni coordinate e continuative se ricorrono almeno due dei seguenti presupposti:

- la collaborazione con il medesimo committente ha una durata complessiva superiore a 8 mesi annui per due anni consecutivi (anno civile, 1 gennaio – 31 dicembre ovvero almeno 241 giorni anche non continuativi)
- Il corrispettivo derivante dalla collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi costituisce più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi (solo corrispettivi fatturati per prestazioni autonome e in 2 periodi di 365 giorni anche non coincidenti con l'anno civile)
- Il collaboratore dispone di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente (sufficiente una postazione anche non esclusiva che sia però collocata nei locali del committente indipendentemente dalla possibilità di usare qualunque attrezzatura necessaria allo svolgimento dell'attività).

Collaborazioni a P. IVA

la presunzione non opera se la prestazione lavorativa

1. È connotata da elevate competenze teoriche acquisite attraverso percorsi formativi ovvero da capacità pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze concrete;
2. È svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore ad Euro 19.435,00 (valori per il 2015);
3. È resa nell'esercizio di una attività professionale per la quale l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale o ad albi, elenchi e registri (di cui al D.M. 20.12.2012).

I requisiti sub 1) e 2) devono sussistere contemporaneamente.

Esempi di attività professionali «ordinistiche»:

- Consiglio nazionale forense, ordine nazionale consulenti del lavoro, consiglio nazionale ingegneri, ordine nazionale degli attuari, consiglio nazionale dei chimici, consiglio nazionale dei geometri, ordine nazionale dei giornalisti, consiglio nazionale dei geologi.

Due norme di riferimento nel D. Lgs. 81/2015:

- **Art. 2 collaborazioni organizzate dal committente:** a far data dal **1.1.2016**, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro.
- **Art. 52 superamento del contratto a progetto:** le disposizioni di cui agli artt. Da 61 a 69 bis D. Lgs. 276/2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto (comma 1).

Art. 2, comma 1 D. Lgs. 81/2015:

“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in 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”

Requisiti per l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione (nuova presunzione):

- 1) La personalità della collaborazione (senza una minima organizzazione propria)
- 2) La continuità della collaborazione
- 3) L'etero-organizzazione (si aggiunge alla eterodirezione, è assenza di autonomia organizzativa)

Art. 2, comma 2 D. Lgs. 81/2015:

Rapporti di collaborazione esclusi dalla presunzione di subordinazione:

- ❖ Collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni 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;
 - ❖ Collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - ❖ Attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
 - ❖ 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.
- **Salva la prima tipologia e l'abrogazione delle collaborazioni con titolari di pensioni di vecchiaia, si tratta delle co.co.co della Legge Biagi del 2003**

Riordino delle tipologie contrattuali nel D. Lgs. 81/2015

Part-time

- **Scompare il riferimento al part-time verticale, orizzontale e misto** (part-time è il rapporto con orario inferiore a 40 ore/settimana o al minor orario previsto dalla contrattazione collettiva)
- **Forma scritta e puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario** (giorno, settimana, mese, anno).
- **Lavoro a turni:** l'indicazione puntuale della durata e della collocazione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati su fasce orarie prestabilite.
- **Lavoro supplementare:** anche in assenza di previsioni collettive, il datore di lavoro può richiederlo in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate (previste maggiorazioni). Il lavoratore può rifiutarsi per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
- **Straordinario:** nel rapporto di lavoro part-time è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.
- **Clausole elastiche:** scompare la distinzione tra clausole flessibili ed elastiche. Resta una sola tipologia (elastica) comprendente variazioni della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In assenza di previsioni collettive, clausole elastiche possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione.
- Su accordo scritto tra le parti è ammessa la **trasformazione da tempo pieno a part-time**
- **Diritto di precedenza:** del lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno a part-time nelle successive assunzioni a tempo pieno per **l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale** di quelle del rapporto part-time.
- **Congedo parentale:** il lavoratore può chiedere per una sola volta, in luogo del congedo parentale ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.



Grazie per l'attenzione

