



WROCLAW 1/3 Giugno 2015 – XIX INCONTRO RIIFT

I CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI IN ITALIA DOPO IL JOBS ACT

Stralcio della relazione presentata, in nome dell'Associazione Tela (Territorio Europa Lavoro), da Paolo Vettori – versione italiana. Testo aggiornato a seguito della pubblicazione del D.lgs. n.81/ 2015 (in GU del 24 giugno 2015)

- Collaborazione coordinata a progetto (co.co.pro.)
- Contratto intermittente o a chiamata (job on call)
- Contratto di lavoro accessorio
- Contratto di somministrazione di lavoro
- Contratto di lavoro a tempo determinato

CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO (CO.CO.PRO.)

È detto anche contratto di collaborazione per programma. Il lavoratore a progetto non è un dipendente ma è un collaboratore autonomo. La sua attività, infatti, è legata alla realizzazione di un progetto (o programma di lavoro, o fasi di esso) determinato dal committente (datore di lavoro) e deve essere gestito dal collaboratore autonomamente in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il collaboratore a progetto non ha un vincolo di esclusiva nei confronti del committente, può quindi prestare la propria collaborazione in favore di altri committenti che non svolgono attività in concorrenza tra loro. Il collaboratore ha tuttavia un obbligo di fedeltà, riservatezza e non concorrenza.

FONTI NORMATIVE ANTE JOBS ACT

- art (61-69) del D.Lgs 276/2003

Alcune novità:

- L. n. 92/2012
- D.L. n. 76/2013

LAVORO A PROGETTO NEL JOBS ACT

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015 sul riordino dei contratti di lavoro che attua il jobs act:

- non è più possibile stipulare nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa “a progetto”.
- dal 1 gennaio 2016, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applicherà ai rapporti di collaborazione esclusivamente personali, continuativi, le cui modalità di esecuzione siano stabilite dal committente, anche con riferimento ai tempi ed ai luoghi lavoro.

Rimangono salve le collaborazioni a progetto:

- per le quali gli accordi collettivi (es. call center “outbound” accordo collettivo 1 agosto 2013, Organizzazioni non governative accordo collettivo del 24 aprile 2013) stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in considerazione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.
- prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi professionali.
- prestate nell’esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni.
- 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 dalla C.O.N.I.

TRASFORMAZIONE CONTRATTI A PROGETTO

I committenti-datori di lavoro inoltre possono regolarizzare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto o con partita iva, entro il 31 dicembre 2015, a condizione che:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano atti di conciliazione presso una delle sedi di conciliazione o di certificazione rinunciando a qualsiasi possibile pretesa inerente la qualificazione del rapporto di lavoro pregresso.
- che il datore di lavoro non receda dal contratto nei dodici mesi successivi all'assunzione, salvo che ciò avvenga per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

FONTI NORMATIVE JOBS ACT

- Legge 10 dicembre 2014 n. 183. c.d. jobs act (pubblicato in G.U. n.290 del 15-12-2014), art 1 comma 7 lettera G.
- Decreto legislativo n.81/2015 sulla semplificazione delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (pubblicato in GU n.184 del 24 giugno 2015).

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

Il contratto di lavoro intermittente (detto anche lavoro “a chiamata” o “job on call”) è un contratto di lavoro subordinato con il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per l’esecuzione di attività a carattere discontinuo o intermittente (di qui la sua denominazione). Il datore di lavoro si rivolge quindi al lavoratore soltanto nei momenti in cui ha la necessità che questa attività venga svolta.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni con appunto carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi oppure per periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare immediatamente il datore di lavoro, specificando la durata dell’impedimento.

FONTI NORMATIVE ANTE JOBS ACT

- art 33 e seguenti del D.Lgs 276/2003

Alcune novità

- L. n. 247/2007
- D. L. n. 112/2008 convertito in L. 133/2008

CARATTERISTICHE

A chi è destinato

Può essere stipulato da tutti i lavoratori, salvo eventuali limiti di legge, e in ogni caso dai lavoratori con:

- meno di 24 anni di età, ma in questo caso la prestazione lavorativa deve essere effettuata entro il venticinquesimo anno di età;
- più di 55 anni di età; può essere stipulato da qualunque impresa tranne quelle che non hanno effettuato la valutazione sui rischi in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Non può essere utilizzato nella Pubblica Amministrazione.

In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore (con il medesimo datore di lavoro e con esclusione dei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo), per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. Se questo periodo viene superato il rapporto si trasforma in contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

I casi in cui non è possibile utilizzarlo

Non si può utilizzare il contratto di lavoro intermittente:

- per sostituire lavoratori che stanno esercitando il diritto di **sciopero**;
- nelle imprese che nei sei mesi precedenti hanno effettuato **licenziamenti collettivi** di lavoratori con le stesse mansioni di quelli che si vorrebbe assumere con contratto a chiamata;
- nelle imprese in cui è in vigore la **cassa integrazione** per lavoratori con le stesse mansioni di quelli che si vorrebbe assumere con contratto a chiamata.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere concluso in **forma scritta**. Non è quindi possibile che il datore di lavoro e il lavoratore in questo ambito si accordino oralmente.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale

Il lavoratore “a chiamata” riceve una retribuzione per il periodo in cui presta il proprio servizio nell'impresa.

Per questi periodi non può ricevere un trattamento economico inferiore rispetto ai lavoratori di pari livello (ovviamente a parità di mansioni svolte).

L'attività effettivamente eseguita dal lavoratore determina quindi:

- la **retribuzione** globale e le singole componenti
- le ferie
- i trattamenti per **malattia, infortunio e malattia professionale**

FONTI NORMATIVE JOBS ACT

- Legge 10 dicembre 2014 n. 183. c.d. jobs act (pubblicato in G.U. n.290 del 15-12-2014).
- Decreto legislativo n.81/2015 sulla semplificazione delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (pubblicato in GU n.184 del 24 giugno 2015).

LAVORO INTERMITTENTE NEL JOBS ACT

Il lavoro a chiamata non è stato modificato, la sua disciplina è stata, praticamente, “trasferita” dal D.Lgs. n. 276/2003 nel nuovo decreto 81/2015 (artt. da 11 a 16), con piccolissime modifiche (per lo più lessicali) che lasciano completamente inalterati i capisaldi di questo istituto contrattuale.

- Tra le novità, segnaliamo la previsione dell’art. 1 c. 1 del citato decreto, secondo cui, in mancanza di contratto collettivo, all’individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente provvederà il Ministero del Lavoro con decreto non regolamentare. Tale disposizione sembra volta a superare definitivamente l’inerzia della contrattazione collettiva nell’individuazione delle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente.

- Nella nuova disciplina non troviamo più, in caso di rifiuto ingiustificato di risposta alla chiamata la sanzione aggiuntiva, del “congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro” (ex art. 6 c. 6, D.Lgs. 276/2003).

FONTI NORMATIVE JOBS ACT

- Legge 10 dicembre 2014 n. 183. c.d. jobs act (pubblicato in G.U. n.290 del 15-12-2014).
- Decreto legislativo n.81/2015 sulla semplificazione delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (pubblicato in GU n.184 del 24 giugno 2015).

CONTRATTO DI LAVORO ACCESSORIO

Il lavoro accessorio è una particolare modalità di prestazione lavorativa che regolamenta quelle prestazioni occasionali, non riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario, e tutela situazioni in precedenza non regolamentate. Il pagamento avviene attraverso i buoni lavoro o voucher.

FONTI NORMATIVE ANTE JOBS ACT

- D.Lgs 276/2003

Alcune novità:

- L. n. 92/2012
- D.L. n. 76/2013

prestatori

- Pensionati
- Studenti nei periodi di vacanza, giovani con meno di 25 anni di età
- Percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito cassintegrati, titolari di indennità di disoccupazione ASpl, disoccupazione speciale per l'edilizia e i lavoratori in mobilità;
- I lavori in part-time
- Altre categorie di prestatori come inoccupati, titolari di indennità di disoccupazione Mini-ASpl e Mini-ASpl 2012, di disoccupazione speciale per agricoltura, lavoratori autonomi, lavoratori dipendenti pubblici e privati
- Prestatori extracomunitari: devono essere in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio, o - nei periodi di disoccupazione – se in possesso di un permesso di soggiorno per “attesa occupazione”. Il compenso da lavoro accessorio viene incluso ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno, caratterizzandosi per la sua funzione esclusivamente integrativa.

CARATTERISTICHE

committenti

- Famiglie
- Enti senza fini di lucro
- Soggetti non imprenditori
- Imprese familiari
- Imprenditori agricoli
- Imprenditori operanti in tutti i settori
- Committenti pubblici

QUANDO SI POSSONO USARE I BUONI LAVORO

È possibile utilizzare i buoni lavoro in tutti i settori di attività e per tutte le categorie di prestatori. Fa eccezione il settore agricolo in cui il lavoro accessorio è ammesso per:

- Aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati e giovani con meno di 25 anni d'età), per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale.
- Aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che possono utilizzare qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

CONTRATTO DI LAVORO ACCESSORIO NEL JOBS ACT

Il jobs act di Renzi è intervenuto sulla disciplina del lavoro accessorio prevedendo che sono qualificate come prestazioni di lavoro accessorio le generalità delle attività lavorative (di natura subordinata e autonoma).

In particolare oggi si prevede che:

- compensi buoni lavoro INPS: non superiori a 7.000 euro (limite aumentato rispetto ai 5.050 euro previsti in precedenza) nel corso di un anno civile;
- compensi in riguardo a ciascun singolo committente non superiori a 2.000 euro (cifra inferiore rispetto ai 2.020 prima previsti);
- divieto di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione degli appalti (fatta eccezione per le attività individuate dal Ministero del Lavoro con apposito DM, sentite le parti sociali, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto delegato);
- Obbligo di comunicazione preventiva alla Direzione Territoriale del Lavoro con riferimento a 30 giorni di attività.

Vengono confermati gli strumenti di pagamento dei voucher sia telematici che cartacei.

FONTI NORMATIVE JOBS ACT

- Legge 10 dicembre 2014 n. 183. c.d. jobs act (pubblicato in G.U. n.290 del 15-12-2014).
- Decreto legislativo n.81/2015 sulla semplificazione delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (pubblicato in GU n.184 del 24 giugno 2015).

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'**impresa (utilizzatrice)** può richiedere manodopera ad **agenzie autorizzate (somministratori)** iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La somministrazione di lavoro coinvolge **tre soggetti** (agenzie, lavoratori, impresa), legati da **due diverse forme contrattuali**:

- il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

CARATTERISTICHE

- Contratto di somministrazione di manodopera esige la **forma scritta**.
- Il pagamento della **retribuzione** al lavoratore e il versamento dei **contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore**, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.
- Nel contratto di **somministrazione a tempo determinato** non è necessario indicare la causale, ovvero specificare i motivi che giustificano l'adozione di tale forma di rapporto di lavoro, a decorrere dal 21 marzo 2014.

La data di inizio e la durata prevedibile della missione devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

- Il periodo di lavoro svolto da dipendenti assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato, stipulato successivamente al 18 luglio 2012, va computato nel calcolo dei 36 mesi previsti come limite massimo di durata di un contratto a tempo determinato, oltre il quale il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

In virtù del principio di tutela del lavoratore rispetto a situazioni discriminatorie, i lavoratori in somministrazione hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

- **Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) è ammesso solo per lo svolgimento di determinate attività** e per i casi previsti dalla legge Biagi. In questi casi rientra ora anche lo svolgimento di apprendistato; la riforma Fornero, infatti, ha specificato che lo staff leasing è ammesso “in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato”.

- **Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di lavoro** ha diritto ad un'indennità di disponibilità per i periodi in cui non è in missione presso un utilizzatore.
- Le **Agenzie per il lavoro** autorizzate alla somministrazione di lavoro sono tenute al versamento della contribuzione per il finanziamento del Fondo per la formazione e l'integrazione del reddito previsto dal D. Lgs. 276/2003 da calcolare in misura percentuale sulla retribuzione corrisposta al personale in somministrazione.

FONTI NORMATIVE ANTE JOBS ACT

- D.Lgs 276/2003

Alcune novità

- L. 191/2009
- L. 92/2012

NOVITA' DERIVANTI DAL JOBS ACT

Somministrazione a tempo indeterminato

- La somministrazione a tempo indeterminato deve considerarsi legittima in qualunque ipotesi, nonché per qualunque attività e settore lavorativo (è, infatti abrogato l'art. 20, commi 3 e 5-bis del D.lgs 276/2003 che ammetteva la somministrazione a tempo indeterminato solamente nelle ipotesi indicate in un elenco tassativo di attività e settori lavorativi e nei casi contemplati dai contratti collettivi, territoriali o aziendali).
- il numero dei lavoratori somministrati all'impresa utilizzatrice non può superare il 20% del numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore stesso il 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione a tempo indeterminato;

- tale limite quantitativo del 20% può essere derogato soltanto da diversa disposizione della contrattazione collettiva nazionale, che può liberamente modificarlo in aumento o in diminuzione.

Somministrazione a tempo determinato

- Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere validamente prorogato nel limite massimo di 6 volte e comunque non può avere complessivamente una durata superiore ai 36 mesi.
- I contratti di somministrazione possono essere attivati un numero indefinito di volte.
- Non è previsto lo *stop & go* (il limite dell'intervallo di tempo tra un contratto e l'altro).
- Non è previsto alcun limite quantitativo di utilizzo in capo all'utilizzatore (salve diverse previsioni del CCNL applicato).

- L'esonero contributivo introdotto con la Legge di stabilità 2015 anche nel contratto di somministrazione sarà fruito dalle agenzie per il lavoro relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato e anche determinato al ricorrere di alcune condizioni. Sarà infatti esclusa nel caso in cui il lavoratore assunto derivi da contratti a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione o nel caso in cui non sia rispettato il diritto di precedenza di un lavoratore precedentemente licenziato.
- la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (attualmente il 20%).

- Eliminazione della necessità di indicare la causale (cioè le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) per la stipulazione del contratto a tempo determinato, in tutti i casi, senza distinzione tra primo rapporto e successivi (nella precedente disciplina tale possibilità si limitava in genere solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato mentre erano esenti dall'obbligo, anche per i rinnovi, specifici settori produttivi come trasporto aereo, servizi portuali, poste, assistenza a bordo di passeggeri e merci, servizi di terra e di volo).
- Importante novità introdotta dal D.lgs. 81/2015 è la possibilità per l'utilizzatore di computare nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/1999 i lavoratori disabili in caso di missioni di durata non inferiore a dodici mesi.

FONTI NORMATIVE JOBS ACT

- D.L. 34/2014 (decreto lavoro Poletti) convertito in legge 16 maggio 2014, n. 78 e pubblicato sulla G.U. n.114 del 19 maggio 2014.
- Legge 10 dicembre 2014 n. 183. c.d. jobs act (pubblicato in G.U. n.290 del 15-12-2014).
- Decreto legislativo n.81/2015 sulla semplificazione delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (pubblicato in GU n.184 del 24 giugno 2015).
- Legge di stabilità 2015 (legge 190/2014) pubblicata in G.U. il 29 dicembre 2014.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato, nel quale esiste un tempo ben preciso di durata del contratto con una data che indica la fine del rapporto.

L'apposizione del termine, a pena di nullità, deve risultare dall'atto scritto, direttamente o indirettamente (data, evento) dal contesto complessivo dell'atto medesimo.

FONTI NORMATIVE ANTE JOBS ACT

- L. n. 230/1962
- D.L. 17/1983
- L. n. 56/1987
- D.lgs. n.368 del 2001

NOVITA' DERIVANTI DAL JOBS ACT E DAL DECRETO POLETTI

Il D.lgs. 81/2015 (terzo decreto legislativo attuativo della legge 10 dicembre 2014 n.183) pubblicato in G.U. il 24 giugno 2015 e il D.L. 34/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 78/2014 del 16 maggio 2014) apportano alcune modifiche alla vigente disciplina del contratto di lavoro a termine.

- La Legge 78/2014 sancisce la cosiddetta “**acausalità**”: le aziende, quindi, non hanno più l’obbligo di specificare il motivo per cui viene posto un limite temporale al contratto di lavoro.
- Vengono ridefiniti i limiti al numero di volte in cui un contratto a tempo determinato o in somministrazione può essere prorogato nell’arco di una durata massima di **36 mesi**: nel primo caso, sono possibili **fino a 5 proroghe, purché riguardino sempre la stessa mansione** per la quale è stato stipulato il contratto iniziale; nel secondo caso, come già detto, **sino a 6 proroghe**.

- È stato chiarito che il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato ha diritto ad essere **stabilmente** inserito all'interno dell'organizzazione aziendale, quando la somma dei contratti a tempo determinato, inclusi eventuali periodi di somministrazione, superi i 36 mesi.
- Il numero di contratti a tempo determinato che ogni azienda può stipulare sono il **20% massimo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato** al 1° gennaio dell'anno in cui avviene l'assunzione, senza contare i lavoratori somministrati e i casi previsti dai vari CCNL di settore. Per chi supera tale limite, è prevista una sanzione amministrativa e non più, come in passato, la conversione automatica dei contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato. Sono esenti da tali limiti i contratti a tempo determinato conclusi:
 - nella fase di avvio di nuove attività;
 - da imprese start-up innovative;
 - per lo svolgimento di attività stagionali;
 - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - per sostituzione lavoratori assenti;
 - con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Proroghe

- Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di 5 volte, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a 36 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Al superamento delle cinque proroghe, è prevista la **trasformazione a tempo indeterminato a decorrere dalla data di decorrenza della sesta proroga**.
- È consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che fra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto a termine intercorra un intervallo minimo di:
 - 20 giorni se il contratto scaduto aveva durata superiore a sei mesi;
 - 10 giorni per i contratti di durata pari o inferiore a sei mesi.

Qualora non siano rispettati i predetti limiti temporali, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Diritti di precedenza

Il lavoratore, che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la medesima azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso al datore di lavoro la propria volontà entro 6 mesi (3 mesi in caso di svolgimento di attività stagionali) dalla cessazione del rapporto. Tale diritto si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina del rapporto a termine i contratti a tempo determinato instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, della Legge 223/1991.

FONTI NORMATIVE JOBS ACT

- D.L. 34/2014 (decreto lavoro Poletti) convertito in legge 16 maggio 2014, n. 78 e pubblicato sulla G.U. n.114 del 19 maggio 2014.
- D.lgs. 81/2015 che ha recepito le novità introdotte dalla legge n. 78/2014 di conversione del D.L .n.34/2014.