

circolare
16 GIUGNO 2015



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 16 giugno 2015

Oggetto

Jobs act – riordino delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni

Il decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione delle mansioni ha completato il proprio iter legislativo ed è stato licenziato dal Consiglio dei Ministri nella sua versione definitiva.

Per l'operatività delle nuove misure si dovrà in ogni caso attendere la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Nell'intento di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro e di riordinare i contratti di lavoro vigente per renderli maggiormente aderenti alle attuali esigenze del contesto occupazionale, viene preliminarmente ribadita la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale "*forma comune di contratto di lavoro*", dizione peraltro già introdotta dalla legge n. 92/2012.

A) Riordino delle tipologie contrattuali

Con riferimento alle tipologie delle forme contrattuali vigenti, il testo del Decreto Legislativo prevede quanto segue:

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il testo del decreto legislativo riprende sostanzialmente le definizioni e l'impianto generale della disciplina contenuta nel D.Lgs n. 61/2000 (che a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Delegato viene completamente abrogato) apportando tuttavia anche alcune novità.

Nello specifico

- viene meno la facoltà esclusiva della contrattazione collettiva di individuare le causali che giustificano la possibilità di richiedere la prestazione di lavoro supplementare;
- riguardo all'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una regolamentazione del lavoro supplementare il Decreto legislativo conferma la condizione vigente del consenso del lavoratore interessato ma, dall'altro lato, consente che il datore di lavoro possa richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, entro il limite del 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento;
- riguardo alle c.d. clausole flessibili o elastiche la nuova disciplina, pur continuando ad esigere la forma scritta delle medesime non richiede più che esse siano oggetto di uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Il decreto delegato introduce inoltre una nuova ipotesi di ammissibilità delle clausole flessibili o elastiche, con riferimento ai casi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non rechi una regolamentazione in materia; in questa nuova fattispecie, le clausole sono sottoscritte dalle parti dinanzi ad una delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro e non possono prevedere una misura massima dell'aumento superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale con diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti;

- il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale è esteso in favore dei soggetti affetti da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti. Analogamente, il diritto alla priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale è esteso alle ipotesi in cui il coniuge o un figlio od un genitore del lavoratore sia affetto dalle suddette patologie;
- si introduce il diritto per il lavoratore di richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale di cui al Decreto Legislativo 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Contratto di lavoro intermittente

Con riferimento al lavoro intermittente, il nuovo testo normativo non si discosta in maniera significativa da quello contenuto nel D.Lgs n. 276/2003 così come modificato dai successivi interventi legislativi succedutisi nel tempo.

Viene, innanzitutto, confermato che il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato, a tempo determinato o indeterminato, a fronte di ipotesi oggettive e soggettive così riassumibili:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In assenza di contrattazione collettiva, il Legislatore stabilisce che l'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente sia affidata ad un decreto ministeriale;
- in ogni caso con soggetti con più di 55 anni e con meno di 24 anni di età fermo restando che in tal caso le prestazioni lavorative devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Rimane, inoltre, confermata la previsione secondo cui, in ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Contratto a tempo determinato

La nuova disciplina in materia di contratto a tempo determinato non modifica nel complesso l'impianto vigente a seguito delle ultime disposizioni (d.l. n. 34/2014), apportando aggiustamenti e precisazioni.

Nello specifico

- in merito all'ipotesi di un ulteriore contratto a termine in deroga al limite complessivo di durata di 36 mesi, si prevede che esso abbia una durata non superiore a 12 mesi;
- viene espressamente previsto il divieto di stipula di un contratto a termine presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, ad effettuare licenziamenti collettivi;
- riguardo alla disciplina delle proroghe, si specifica che, qualora il complesso dei contratti a termine tra datore di lavoro e lavoratore sia interessato da un numero di proroghe superiore a cinque, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga;
- vengono confermate le attuali norme sanzionatorie per il caso in cui il rapporto di lavoro continui oltre la scadenza del termine; specificando che *“il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore”*. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini”;

- nel caso in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga in violazione del limite percentuale del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione o diverso limite previsto dalla contrattazione collettiva, resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato e sarà dovuta al lavoratore un'indennità onnicomprensiva di importo pari al 50% della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro;
- per l'impugnazione del contratto a tempo determinato, il decreto delegato eleva il termine (stabilito a pena di decadenza e decorrente dalla cessazione temporale del contratto) da 60 a 120 giorni che decorrono dalla cessazione del singolo contratto.

Somministrazione di lavoro

Rispetto all'attuale disciplina dell'istituto, stabilita dall'art. 18, commi 3 e 3-bis, e dagli artt. da 20 a 28 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, emergono le seguenti differenze

- per la somministrazione a tempo indeterminato l'elenco tassativo di mansioni viene sostituito con un nuovo limite quantitativo, pari al 20% della forza aziendale a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto ovvero da diversa previsione contenuta nel contratto collettivo;
- il divieto di ricorso da parte di un utilizzatore alla somministrazione di lavoro nel caso di sussistenza di licenziamenti collettivi o di trattamenti di integrazione salariale viene posto in termini tassativi, eliminando quindi la possibilità che gli accordi sindacali possano far salva una diversa previsione;
- in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 legge n. 68/1999.

Lavoro accessorio

- Il decreto delegato eleva a 7.000 euro il limite annuo relativo all'importo complessivo che ciascun lavoratore può percepire, mentre il valore complessivo dei buoni impiegati dal singolo committente (imprenditore o professionista), nei confronti del medesimo lavoratore, ha un limite annuo di 2.000 euro;
- al fine di evitare un uso improprio di tale forma contrattuale è previsto che, da un lato, il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei voucher, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

Fino al 31 dicembre 2015 resta tuttavia salva la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Apprendistato

Il nuovo testo normativo abroga il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (Testo Unico sull'apprendistato) che, tuttavia, viene riproposto pressoché invariato sotto molteplici aspetti, almeno per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, che nella definizione di cui all'art. 39, comma 2, lettera b) perde l'accezione di "contratto di mestiere".

Le principali innovazioni, al fine di dare seguito alla delega al Governo a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro, interessano prevalentemente:

- l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionali (ridenominato "*apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*") e
- l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Il Decreto prevede altresì che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici.

Quanto alla retribuzione dell'apprendista, per l'ipotesi di formazione esterna all'azienda si prevede che per le ore di formazione a carico del datore di lavoro sia riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta; per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, salva diversa previsione dei contratti collettivi.

Co.co.pro

Viene prevista la definitiva abrogazione delle collaborazioni a progetto.

- a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo non risulterà possibile la stipula di nuovi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto. I contratti di collaborazione coordinata e continuativa potranno ancora essere stipulati se ricorrono quegli indici di personalità, continuità, coordinazione, funzionalità, che consentono di riconoscere al contratto una effettiva natura di lavoro autonomo e di ricondurlo sotto l'alveo dell'articolo 409 del codice di procedura civile (tale norma diventa ora l'unico riferimento normativo in materia);
- a far data dal 1° gennaio 2016, viene introdotta la "nuova" presunzione di subordinazione per i rapporti di collaborazione non genuini intendendo per tali quelli che (i) si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, (ii) continuative, (iii) e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro;
- da tale presunzione rimangono tuttavia escluse, per espressa previsione normativa (i) le collaborazioni su accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per particolari esigenze produttive/organizzative del settore, (ii) le collaborazioni nell'esercizio di professioni intellettuali con iscrizione in appositi albi professionali (iii) le attività prestate nell'esercizio della funzione da componenti organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni (iv) le collaborazioni a fini istituzionali per associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate e enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Collaborazioni professionali in Partita Iva

- Vengono meno le presunzioni di cui alla legge n. 92/2012, secondo le quali si presume che abbia i caratteri della collaborazione coordinata e continuativa, la prestazione di lavoro resa da un soggetto titolare di partita IVA, tutte le volte in cui ricorrano cumulativamente almeno due dei seguenti requisiti:
 - (i) la collaborazione abbia una durata complessiva superiore ad 8 mesi annui, per due anni consecutivi;
 - (ii) il collaboratore ricavi da detta collaborazione più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi;
 - (iii) il collaboratore possieda, all'interno dell'azienda, una postazione di lavoro fissa.
- è concessa ai committenti/datori di lavoro la possibilità accedere ad una sanatoria attraverso la regolarizzazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto o con partita IVA, non genuini, subordinatamente alla sottoscrizione di atti di conciliazione, anche presso le commissioni di certificazioni, finalizzati alla rinuncia, da parte dei lavoratori coinvolti, a qualsiasi pretesa riguardante la precedente qualificazione del rapporto di lavoro. In tale caso, nei dodici mesi successivi alle assunzioni a tempo indeterminato in oggetto, i datori di lavoro non devono recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

B) Revisione della disciplina delle mansioni

La normativa di delega (di cui all'art. 1, comma 7, lettera e), della L. 10 dicembre 2014, n. 183) prevede una revisione della disciplina delle mansioni, tesa a contemperare l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale, nell'ipotesi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale (individuati sulla base di parametri oggettivi), con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, contemplando, in ogni caso, limiti alla modifica dell'inquadramento.

Nello specifico

- Viene previsto che il demansionamento (*"il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purchè rientranti nella medesima categoria"*), sia consentito nelle seguenti fattispecie:
 - 1) modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore;
 - 2) ipotesi contemplate dai contratti collettivi;
 - 3) accordi individuali - conclusi nelle sedi di cui all'art. 2113, co.4°, c.c. o avanti alle commissioni di certificazione - di modifica delle mansioni, della categoria, 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. In tal caso 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.

Nelle prime due fattispecie, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto a pena di nullità e 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.

Riguardo alla prima fattispecie, si prevede che il mutamento di mansioni sia accompagnato, ove necessario, dall'adempimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina, in ogni caso, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

- In merito alle ipotesi di assegnazione a mansioni di livello superiore, oltre che specificare che il lavoratore avrà diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta, viene previsto che, in mancanza di diversa previsione da parte dei contratti collettivi, il periodo di svolgimento oltre il quale l'assegnazione diventa definitiva sia di sei mesi. La natura definitiva dell'assegnazione non è riconosciuta qualora l'assegnazione medesima abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi
Dottore Commercialista
Revisore contabile

