

Circolare n. 35/2015

6/07/2015

DECRETO RIORDINO TIPOLOGIE CONTRATTUALI

ATTUAZIONE DEL JOBS ACT

Decreto Legislativo n. 81 del 15/06/2015 su SO alla GU n. 144 del 24/06/2015

È stato pubblicato sul S.O. n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 il Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”.

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 è in vigore dal 25 giugno 2015.

Nella presente analizzeremo le novità in materia di tipologie contrattuali mentre la parte relativa alla disciplina delle mansioni sarà trattata nella circolare successiva.

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 ha come obiettivo dichiarato la revisione e il riordino delle forme contrattuali.

In questo ambito è ribadita la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come “forma comune di contratto di lavoro”.

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

E’ abrogato il contratto di collaborazione a progetto. Pertanto, dal 25 giugno (data di entrata in vigore del decreto) non è più ammessa la stipula di nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto.

Tutta la disciplina regolatrice di questi contratti (contenuta negli artt. da 61 a 69-bis del D.Lgs n. 276/2003) risulta abrogata rimanendo applicabile, in via transitoria, ai soli contratti in essere alla data del 25/06/2015 e fino alla loro naturale scadenza.

Restano invece in vigore la collaborazioni coordinate e continuative.

E’ quindi possibile stipulare nuovi contratti di collaborazione purché soddisfino i requisiti tipici di questa fattispecie che, essenzialmente, sono:

- ☐ la continuità,
- ☐ la coordinazione,
- ☐ il carattere prevalentemente personale della prestazione di lavoro,
- ☐ l’assenza di un vincolo di subordinazione del collaboratore nei confronti del committente.

Viene introdotta, a far data dal 1° gennaio 2016, la presunzione di subordinazione per i rapporti di collaborazione non genuini intendendo per tali quelli che;

- ☐ sono svolti con prestazioni di lavoro esclusivamente personali,
- ☐ hanno carattere continuativo,
- ☐ hanno modalità di esecuzione organizzate dal committente con particolare riguardo al tempo e al luogo di lavoro.

Sono invece escluse, per definizione, dalla riconduzione alla subordinazione e quindi sono considerate genuine dalla legge stessa:

- ❑ le collaborazioni basate su accordi collettivi nazionali stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per particolari esigenze produttive/organizzative del settore (esempio: ccnl call center);
- ❑ le collaborazioni svolte nell'esercizio di professioni intellettuali da soggetti iscritti in appositi albi professionali;
- ❑ le collaborazioni di amministratori, sindaci, revisori e figure affini, per le attività rese in veste di componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società nonché di partecipanti a collegi e commissioni;
- ❑ le prestazioni 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).

STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI DI COLLABORAZIONE

Dal 1° gennaio 2016, è concessa ai committenti/datori di lavoro la possibilità di accedere ad una sanatoria attraverso la stabilizzazione (dunque, assunzione a tempo indeterminato) dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto o con partita IVA, subordinatamente alla sottoscrizione di atti di conciliazione finalizzati alla rinuncia, da parte dei lavoratori coinvolti, a qualsiasi pretesa riguardante la precedente qualificazione del rapporto di lavoro.

L'accesso alla sanatoria determina l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

CONTRATTO DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

E' abrogata, dal 25 giugno 2015, la fattispecie dell'associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro.

I contratti di associazione in partecipazione in atto al 25 giugno 2015 dovranno essere considerati legittimi fino alla data della loro scadenza anche se relativi all'apporto di solo lavoro da parte dell'associato persona fisica.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Secondo la precedente disciplina (D. Lgs. 61/2000), il rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro, poteva configurarsi come orizzontale, verticale o misto.

La nuova disciplina non prevede tale ripartizione ma, più semplicemente, dichiara che è contratto a tempo parziale quello in cui l'orario di lavoro risulti inferiore a quello normale (orario legale o contrattuale).

Lavoro supplementare e straordinario

E' facoltà del datore di lavoro chiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi.

Il Decreto 81/2015 qui in esame precisa che per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale di lavoro, *“anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi”*.

Clausole elastiche

Le parti possano concordare, per iscritto e nel rispetto delle previsioni del ccnl, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale e/o in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

E' ampliata la platea di lavoratori ai quali è consentita la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In particolare, è previsto:

- ❑ il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale anche per i lavoratori affetti da gravi patologie croniche degenerative;
- ❑ la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale anche per i lavoratori che assistono coniuge, figli e genitori affetti da gravi patologie croniche degenerative.

Trasformazione del rapporto a tempo parziale in luogo del congedo parentale

E' prevista la facoltà di chiedere, in luogo del congedo parentale spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per una sola volta, per un periodo corrispondente al congedo non fruito, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il Decreto in esame abroga quasi totalmente la normativa contenuta nel D. Lgs n. 368/2001.

Restano in vigore le disposizioni relative al trasporto aereo ed ai servizi aeroportuali la cui eliminazione è rinviata al 1° gennaio 2017.

Rispetto alla regolamentazione previgente sono apportate alcune modifiche. Tra queste evidenziamo:

- ❑ limite quantitativo: salvo diversa previsione del ccnl, è possibile assumere lavoratori a tempo determinato nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio di ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 lavoratori, è ammessa la stipulazione di un solo contratto a termine;
- ❑ esclusione esplicita della sanzione della trasformazione in rapporti a tempo indeterminato se conclusi in violazione di tali limiti;
- ❑ estensione delle deroghe al limite quantitativo mediante contratti stipulati con università private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca, istituti di cultura, nonché conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni (in precedenza il limite era superiore a 55 anni);
- ❑ esclusione della trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. In caso di assunzione in violazione dei limiti quantitativi la sanzione prevista è pari a:
 - 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, se il numero dei lavoratori assunti in violazione della soglia percentuale non è superiore a uno;
 - 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, se il numero dei lavoratori assunti in violazione della soglia percentuale è superiore a uno;

- ❑ è confermato il limite massimo di durata pari a 36 mesi. Tale limite vale però rispetto allo svolgimento di mansioni di pari livello e pari categoria legale (in precedenza la norma parlava di mansioni equivalenti);
- ❑ un Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali individuerà le attività stagionali per le quali sarà possibile stipulare rapporti a termine;
- ❑ l'esercizio del diritto di precedenza è subordinato alla manifestazione di volontà espressa in forma scritta dal lavoratore.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ancora una volta il contratto di apprendistato è oggetto di revisione.

Le principali novità riguardano:

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante nella nuova definizione perde l'accezione di "contratto di mestiere". Viene mantenuta, in assenza di diversi limiti fissati dai ccnl, la disposizione che prevede una clausola di stabilizzazione legale nella misura del 20%, con riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti.

Quello che varia è l'ambito di applicazione di tale norma che nel testo previgente riguardava tutte le tipologie di apprendistato mentre ora è circoscritta ai contratti di apprendistato professionalizzante.

APPRENDISTATO CON LAVORATORI IN MOBILITÀ O IN STATO DI DISOCCUPAZIONE

La possibilità di instaurare un rapporto di apprendistato con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, espulsi dai processi produttivi, ai fini di consentire la riqualificazione professionale degli stessi o al fine del conseguimento di una nuova qualificazione professionale è **estesa** anche ai **beneficiari** di un trattamento di **disoccupazione**. In entrambi i casi viene esplicitato che non ci sono limiti all'assunzione di tali lavoratori legati all'età degli stessi.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

La nuova regolamentazione non si discosta in maniera significativa da quella precedente.

In attesa dell'emanazione del Decreto Ministeriale previsto dal D. Lgs n. 81/2015, circa l'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente in assenza di contrattazione collettiva, rimane in essere la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente sulla base delle attività contenute nel Regio Decreto n. 2657/1923, stante l'indicazione contenuta nel comma 3 dell'articolo 55 del D.Lgs n. 81/2015.

Rimane, inoltre, confermata la previsione secondo cui, 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.

LAVORO ACCESSORIO

Questa tipologia contrattuale è ampiamente rivista.

La principale novità riguarda l'innalzamento fino a 7.000 euro nell'anno civile (1 gennaio/31 dicembre) delle somme percepibili dal lavoratore dalla totalità dei committenti.

E' stabilizzata la norma che consente ai percettori indennità a sostegno al reddito di svolgere prestazioni di lavoro accessorio, nel limite di 3.000 euro per anno civile.

L'acquisto dei voucher da parte dei committenti imprenditori o professionisti potrà avvenire solo mediante "*modalità telematiche*", mentre gli altri committenti potranno acquistare i buoni lavoro anche presso le altre rivendite autorizzate (sedi INPS, uffici postali, sportelli bancari e tabaccai autorizzati).

Inoltre viene introdotto un obbligo di comunicazione in capo ai soli committenti imprenditori o professionisti, da effettuarsi nei confronti della DTL competente prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Poiché ad oggi la nuova procedura telematica non è ancora attiva, il Ministero autorizza i committenti ad effettuare le comunicazioni secondo l'attuale sistema (INPS).

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

E' modificata la normativa relativa allo staff leasing mediante la fissazione del limite massimo di occupabilità di lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato pari al 20% della forza aziendale a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti.