

Giugno 2015

Lo scorso 25 giugno 2015 è entrato in vigore il **Decreto Legislativo n.81/2015** il cui scopo principale è quello di riordinare la normativa che disciplina i diversi contratti di lavoro e la normativa in materia di modifica delle mansioni, il tutto in ossequio a quanto previsto dalla Legge Delega n.183 del 2014 (JOBS ACT).

Il testo di legge è composto da 57 articoli che disciplinano in via quasi esclusiva i seguenti istituti:

- Collaborazioni autonome (artt.2, 52 e 54)
- Lavoro parziale (artt.4-12)
- Lavoro Intermittente (artt.13-18)
- Lavoro a tempo determinato (artt.19-29)
- Somministrazione di lavoro (artt.30-40) - scheda dedicata -
- Apprendistato (artt.41-47)
- Lavoro Accessorio (artt.48-50)

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE (artt.2, 52, 54)

Dal 25/06/2015, data di entrata in vigore della Legge, non è più possibile stipulare contratti di collaborazione a progetto; restano invece validi quelli già stipulati fino alla scadenza prevista dal contratto stesso.

Il divieto non riguarda le seguenti categorie:

- a) le collaborazioni disciplinate da contratti collettivi (p.e. *Call Center*);
- b) le collaborazioni effettuati da soggetti iscritti agli ordini professionali;
- c) le collaborazioni dei componenti di organi amministrativi e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni;
- d) le collaborazioni rese a favore di società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali e/o riconosciute dal CONI;

Dal 01/01/2016 a tali collaborazioni “si applica” pertanto la disciplina del rapporto di lavoro subordinato in caso di prestazioni di carattere esclusivamente personale, continuative, “etero-organizzate” e/o “etero-dirette”; la prestazione dunque deve essere genuinamente autonoma nel senso che il collaboratore deve eseguire la prestazione richiesta in piena autonomia dovendo decidere autonomamente sia come che quando svolgere l’attività.

Sempre dal 01/01/2016, è prevista una sanatoria (estinzione degli illeciti amministrativi, contributive fiscali connessi all’erronea qualificazione del rapporto di lavoro) per i committenti che trasformeranno in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato i soggetti già parte di contratti di collaborazione anche a progetto ed i titolari di partita IVA prestatori di lavoro autonomo. I lavoratori assunti, dovranno, però, sottoscrivere apposita conciliazione in sede protetta e non potranno essere licenziati nei 12 mesi successivi se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Tale disciplina non trova applicazione nelle Pubbliche Amministrazioni fino al riordino dei contratti di lavoro flessibile del settore, in ogni caso, dal 1° gennaio 2016, è fatto divieto di stipulare contratti di collaborazione.

All’art.53, infine, si definisce l’abolizione della associazione in partecipazione con solo apporto di lavoro da parte di persona fisica.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (artt.4-12)

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

Quanto al lavoro supplementare è prevista la facoltà del datore di lavoro di richiederne l'esecuzione al lavoratore entro i limiti dell'orario di lavoro normale. Nel caso il CCNL applicato non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere l'esecuzione di lavoro supplementare entro il limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate; il lavoratore può rifiutare solo per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. La maggiorazione retributiva prevista è del 15%, salvo diversa previsione del CCNL. Come in passato, è sempre consentito lo svolgimento anche di ore di lavoro straordinario.

Inoltre, entro i limiti ed alle condizioni previste dal CCNL, le parti possono pattuire per iscritto clausole elastiche che consentano sia la variazione della collocazione temporale che la variazione in aumento della prestazione.

Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di 2 giorni. Nel caso il CCNL non preveda le clausole elastiche, le parti possono disciplinarle con apposito scritto da stipularsi presso le commissioni di certificazione.

Il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato in part-time ha diritto di precedenza sulle assunzioni full time a parità di mansioni. Inoltre, in caso di assunzioni con contratti part-time, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il personale dipendente con contratto full time dello stesso comune.

Il sistema sanzionatorio prevede che, in difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale ovvero alla durata della prestazione, su domanda del lavoratore, il rapporto di lavoro può essere dichiarato a tempo pieno.

Se il difetto di prova riguarda la sola collocazione temporale della prestazione, su richiesta del lavoratore, sarà il Giudice a determinarla.

LAVORO INTERMITTENTE (artt.13-18)

L'istituto del lavoro intermittente (o a chiamata) ha mantenuto praticamente la disciplina precedente.

Tale contratto può essere concluso a favore di soggetti con meno di 24 anni (ma la prestazione deve cessare entro il compimento del 25° anno) e con più di 55.

Ad esclusione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, un singolo lavoratore può prestare la propria attività mediante tale tipologia contrattuale, a favore del medesimo datore di lavoro, per un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni. In caso di superamento il rapporto di lavoro si trasforma in full time ed indeterminato.

I casi di divieto sono: per sostituzione di lavoratori in sciopero; in caso di licenziamenti collettivi negli ultimi 6 mesi di lavoratori con mansioni identiche a quelle oggetto del contratto intermittente ed in caso sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario di lavoro per CIG; se l'azienda non si è dotata del documento di valutazione dei rischi (DVR).

Il contratto di lavoro deve obbligatoriamente riportare tutte le condizioni relative alla disponibilità del lavoratore (preavviso di almeno 1 giorno, luogo e modalità), il trattamento economico ed eventuale indennità di disponibilità e le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a chiedere la prestazione.

Prima dell'inizio della prestazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata alla DTL competente mediante sms o email.

Il rifiuto ingiustificato alla chiamata può costituire motivo di licenziamento.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO (artt.19-29)

La disciplina di tale istituto non ha subito modifiche rispetto alla più recente riforma introdotta dal D.L.34/2015 (vedi SCHEDA DEDICATA: **D.L.34/2014 - Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese**).

All'art.19 viene ribadito che il limite temporale massimo del rapporto di lavoro a termine tra un lavoratore e lo stesso datore di lavoro, sia in caso di singolo contratto che in caso di successione di contratti, è fissato in 36 mesi. In caso di superamento del limite, il contratto si trasforma a tempo indeterminato. In merito alla durata massima dei 36 mesi **viene eliminato ogni riferimento alla somministrazione di lavoro (che quindi non ha limiti temporali)**, mentre resta confermato che, per il computo del periodo massimo, si debba tener conto anche dei periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Tale impostazione, confermando, appunto, quella precedente contenuta nel Decreto Poletti (D.L.34/2015), conferma anche l'impostazione voluta dal Ministero del Lavoro in base alla quale, il computo di tali periodi è funzionale esclusivamente alla definizione del limite temporale dei rapporti a tempo determinato e non della somministrazione a tempo determinato.

Inoltre, il limite temporale riguarda contratti di lavoro a termine che prevedano mansioni di pari livello e categoria legale, non più mansioni equivalenti.

E' sempre possibile stipulare un ulteriore contratto a termine (cd *proroga assistita*) presso la DTL competente e per una durata massima di 12 mesi. E' vigente l'obbligo per il datore di lavoro di informare i lavoratori a tempo determinato, le OO.SS. o RSU circa i posti vacanti disponibili in azienda.

Le ipotesi di divieto sono rimaste inalterate:

- a) sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) in caso di licenziamenti collettivi negli ultimi 6 mesi di lavoratori con mansioni identiche a quelle oggetto del contratto a termine, salvo che il contratto sia concluso per la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o abbia una durata iniziale inferiore a 3 mesi;
- c) in caso sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario di lavoro per CIG;
- d) se l'azienda non si è dotata del documento di valutazione dei rischi (DVR).

Resta confermata sia la facoltà di prorogare il contratto (o i contratti) per un massimo di 5 volte complessivamente che la disciplina dello *stop&go*: tra un contratto a termine ed il successivo deve trascorrere l'intervallo di tempo previsto dall'art.5 comma 3 D.Lgs.368/2001 (cd. *stop&go* pari a 10/20 gg).

In materia di limiti quantitativi, è confermato il **limite del 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; per imprese con meno di 6 dipendenti è sempre possibile stipulare 1 contratto a tempo determinato. La contrattazione collettiva (a qualsiasi livello) può derogare a tale limite.

Sono tuttavia esenti dal limite quantitativo le assunzioni a termine stipulate:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai CCNL;
- b) da imprese start up innovative (art.25 c.2 e 3 D.L.179/2012) per 4 anni;
- c) per attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- e) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

In caso di violazione di tali limiti, è comunque esclusa la trasformazione del contratto a termine in tempo indeterminato, ma si applicherà una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese, se il lavoratore interessato è uno, pari al 50%, se i lavoratori interessati sono due o più.

Anche la disciplina del diritto di precedenza resta inalterata, con l'unica differenza che il lavoratore dovrà far valere tale diritto obbligatoriamente per iscritto.

Infine, il contratto a tempo determinato potrà essere impugnato entro 120 giorni dalla sua cessazione (con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale) e, nei 180 giorni successivi, dovrà essere depositato ricorso avanti il Giudice del lavoro.

APPRENDISTATO (artt.41-47)

La novità principale riguarda la possibilità per un'azienda di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante un lavoratore di qualsiasi età purché, all'atto dell'assunzione, sia percettore di una qualsiasi indennità di disoccupazione (NASpl, DIS-Coll, ASDI, disoccupazione edile o in agricoltura).

Resta tutto invariato rispetto alla precedente disciplina.

LAVORO ACCESSORIO (artt.48-50)

Poche le novità per il lavoro accessorio:

- limite di € 7.000,00 (prima era di € 5.000,00) per singolo lavoratore per prestazioni a favore di una pluralità di committenti nel corso di 1 anno civile; il limite per singolo committente è sempre di € 2.000,00.
- i committenti imprenditori e professionisti possono acquistare i carnet di buoni orari esclusivamente attraverso modalità telematiche.

Il valore nominale del buono è di € 10,00 di cui € 7,50 netti al lavoratore.