# RIFORMA DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E NUOVA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Rimini 25/03/2015

ROMINA MACRELLI
*Consulente Del Lavoro*

Il 20 febbraio 2015 il Consiglio dei Ministri ha presentato la bozza del terzo decreto della legge 183/2014 (Jobs Act) in materia di:

- lavoro a tempo parziale (art. 2-10);
- lavoro intermittente (art. 11-16);
- lavoro a tempo determinato (art. 17-27);
- somministrazione (art. 28-38);
- apprendistato (art. 39-45);
- collaborazioni coordinate e continuative (art. 47-49);
- associazione in partecipazione (art. 50);
- lavoro accessorio (art. 51);
- mutamento di mansioni (art. 55).

Il decreto, denominato *«SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE IL TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183»,* si pone l'obbiettivo di fungere da «Testo Unico» di riferimento per tutte le varie tipologie contrattuali presenti nel nostro ordinamento.

Non ha avuto molto risalto nei media sia perché gli stessi hanno inevitabilmente prestato maggiore attenzione alle tutele crescenti sia perché il decreto in oggetto si limita a trascrivere norme già esistenti nel nostro ordinamento, apportando modifiche solo ad alcune fattispecie (principalmente co.co.pro., associazione in partecipazione e art. 2103 c.c.).

# LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il decreto è sostanzialmente identico al D.Lgs 61/2000 in materia di lavoro a tempo parziale con soltanto alcune modifiche:

- **Art. 3** - Eliminato l'obbligo di informativa annuale dell'utilizzo del lavoro a tempo parziale alle RSA, ove esistenti, salvo diversa previsione dei CCNL;
- **Art. 4** - Per i CCNL che non disciplinano l'utilizzo del lavoro supplementare viene previsto un limite del 15% con una maggiorazione sempre del 15% ;
- **Art. 4** - Eliminata la previsione che il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare causa di licenziamento;
- **Art. 6** - Previsto un diritto all'ottenimento della trasformazione a tempo parziale in caso di necessità di cura connesse a proprie malattie gravi, o una corsia preferenziale a seguito di richiesta della sudetta trasformazione ove il lavoratore si debba occupare della assistenza di famigliari dei quali sia accertata la grave condizione;
- **Art. 6** - Il lavoratore può richiedere una sola volta la riduzione a non piu' del 50% del proprio orario di lavoro in alternativa al congedo parentale di cui al D.Lgs 151/2001, per un periodo corrispondente al congedo stesso;

# LAVORO INTERMITTENTE

Non ci sono modifiche sostanziali

ROMINA MACRELLI
*Consulente Del Lavoro*

# CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Principali novità:

- **Art. 21** - chiarisce formalmente che il superamento del limite quantitativo del 20% è perseguibile **con la sola sanzione amministrativa** (20% della retribuzione per ciascun mese, se il superamento è avvenuto per un solo lavoratore, 50% oltre tale soglia), **e non anche con la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;**
- **Art. 25** - Criteri di computo - prima rilevante ai soli fini dell'esercizio dei diritti sindacali, ma ora decisivo ai fini del computo dei contratti a termine a qualsiasi fine (legale o **contrattuale**): «*Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro*»
- **Art. 26** - viene definitivamente stabilito che, in caso di utilizzo scorretto del contratto, il previsto risarcimento da 2,5 a 12 mensilità di retribuzione è da intendere **onnicomprensivo, con riferimento ai profili retributivi e contributivi relativamente al periodo tra la scadenza del termine e la sentenza del giudice**, ferma la conversione del contratto;

# SOMMINISTRAZIONE

Principali novità:

- **Art. 29** - lo *staff leasing* (somministrazione a tempo indeterminato) non sarà più ristretto alla precedente lista di settori e attività, ma il numero dei somministrati a tempo indeterminato non può superare il 10% dell'organico del personale al 1° gennaio di ogni anno, salvo diversa previsione del CCNL;
- **Art. 30** - viene meno la possibilità di ricorrere al lavoro somministrato, in caso di crisi aziendale, sia pure mediante accordo aziendale;
- **Art. 32** - la norma che esclude l'applicazione del diritto di precedenza nella somministrazione a tempo determinato si trova nell'art. 22 comma 2 del D.lgs 276/2003; l'attuale schema di decreto prevede però l'applicazione, per quanto compatibile, delle norme del contratto a termine, esclusi gli artt. 17, 19, 20 e 21 (mentre il diritto di precedenza si trova ora nell'art. 22 dello schema di decreto, **con la conseguenza che sembrerebbe che il diritto di precedenza entra anche nella somministrazione**);
- **Art. 37** - prevede l'applicazione del risarcimento da 2,5 a 12 mensilità di retribuzione, in caso di conversione della somministrazione (come per il contratto a termine);
- Viene abrogata la **somministrazione fraudolenta,** oggi prevista dall'art. 28 del d.lgs. n. 276/2003. Sono invece confermate le sanzioni amministrative per la somministrazione irregolare e quelle penali per la somministrazione abusiva e l'utilizzazione illecita.

# APPRENDISTATO

- **Art. 39** –Piccoli ritocchi nelle definizioni:
  - apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale;
  - apprendistato professionalizzante(non più o di mestiere);
  - apprendistato di alta formazione e ricerca.

- **Art. 40** – Disciplina generale –sostituisce , in materia di recesso dal rapporto di apprendistato, la precedente versione prevista dall'art. 2 lett. L) del Dlgs 167/2011, prevede ora quanto segue:"***Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato***"
- Si ritiene pertanto possibile procedere al licenziamento di un apprendista in costanza di periodo di tirocinio in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo; in ipotesi di recesso illegittimo, saranno estendibili le medesime tutele previste per i dipendenti non apprendisti.
- **Art. 45** - L'apprendistato professionalizzante potrà essere utilizzato **anche dai beneficiari del trattamento di disoccupazione e non solo dai soggetti che usufruiscono della indennità di mobilità, senza tener conto dei limiti di età**.

ROMINA MACRELLI
*Consulente Del Lavoro*

# COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

**ART. 47 Comma 1**: *"A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative,* ***di contenuto ripetitivo*** *e le cui* ***modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro***".

ROMINA MACRELLI
*Consulente Del Lavoro*

# COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

- Ampliamento del concetto di lavoro subordinato attraverso un vero e proprio **allargamento della definizione di lavoro subordinato**.
- Dal 01/01/2016 si fa rientrare non solo il lavoro etero diretto (che è già subordinato), ma anche il **lavoro etero organizzato**, cioè le "*collaborazioni personali, di contenuto ripetitivo, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*". In questo modo si pone l'accento sul comportamento fattivo del committente che, a fronte di una prestazione continuativa e ripetitiva, la dirige e la organizza nei tempi e nei luoghi.

# COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

- **Comma 2:** "Restano salve da quanto disposto al comma 1:

a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni 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;

b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) le prestazioni di lavoro 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 C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289".

# COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

**Art. 48**

**Comma 1**:

- i datori di lavoro sono ammessi a stabilizzare entro il 31/12/2015 i rapporti autonomi (sia co.co.co/co.co.pro. Che titolari di Partita Iva) che ritengono di "dubbia tenuta", mediante assunzione a tempo indeterminato con amissione ai benefici dell'esonero contributivo pari ad un massimo di 8.060 euro all'anno per 36 mesi sulla quota a carico del datore di lavoro;
- Per giungere al risultato prefissato dalla norma, sarà necessario:
  - Sottoscrivere di atti di conciliazione in sede protetta (art. 2113 comma 4) **destinati ad estinguere possibili pretese economiche che facciano riferimento alla qualificazione pregressa del rapporto**;
  - Impegno per il datore di lavoro assume di non recedere dal rapporto di lavoro stabilizzato nei dodici mesi successivi, fatte salve le ipotesi di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo.
- Non è stato approvato dalla Ragioneria di Stato a causa dell'alto costo.

ROMINA MACRELLI
*Consulente Del Lavoro*

# COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

**Comma 2-** Prevede una sanatoria che oltre a garantire il citato esonero contributivo triennale, estingue le violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto precedente, **fatte salve le violazioni già accertate dagli organi di vigilanza prima dell'assunzione**. Nessuna menzione alle "**sanzioni amministrative**" e sarà pertanto opportuno integrare il provvedimento nel passaggio alle Camere, prima della sua emanazione.

# COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

**Art. 49**

- **Comma 1:** "*Le disposizioni degli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003, rimangono in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto*"
- **Comma 2**: "*Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile*"

ROMINA MACRELLI
Consulente Del Lavoro

# COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Da una parte vengono quindi soppresse le co.co.pro, mini co.co.co. (fino a 30 giorni e per un massimo di 5.000 euro all'anno) e le collaborazioni senza progetto dei pensionati di vecchiaia. Dall'altra assistiamo però, ad un "**ritorno al passato**" perché di fatto **risorgono** le originarie co.co.co. **Purchè le prestazioni di lavoro siano esclusivamente personali e continuative, non sono di contenuto ripetitivo e le modalità di esecuzione non sono etero dirette ed etero organizzate dal committente**.

ROMINA MACRELLI
*Consulente Del Lavoro*

# ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

**ART. 50** - prevede la completa abrogazione dell'associazione in partecipazione con riferimento al solo apporto di lavoro (rimane l'associazione fra imprese solo per apporto di capitale).

- **Comma 1**: Nuovo art. 2549 c.c. - Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto di capitale.
- **Comma 3**: I contratti di associazione in partecipazione già in corso di svolgimento, nei quali l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro, **sono fatti salvi fino alla loro cessazione**.

# LAVORO ACCESSORIO

**Art .51 e 52**

Modifiche principali:

- Vengono definite prestazioni di lavoro accessorio quelle "**attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7 mila euro nel corso di un <u>anno civile</u>**"
- Aumento del limite per anno civile dagli attuali € 5.000 ad € 7.000;
- Stabilizzazione della previsione dei € 3.000 per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito;
- Divieto espresso per l'esecuzione di contratti di appalto.
- Viene previsto un obbligo di comunicazione preventiva alla DTL con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi, con modalità analoghe a quelle già vigenti per il lavoro intermittente.

# MUTAMENTI DELLE MANSIONI

**Art. 55** – riscrive l'art. 2103 del c.c.

Principali novità:

- Precisato che il lavoratore dovrà essere mantenuto nelle «mansioni riconducibili **allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte**» (prima era «mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte» che aveva generato diversi orientamenti giurisprudenziali in merito al necessario mantenimento dell'eguaglianza di retribuzione, equivalenza professionale, prospettive di carriera ecc..);
- In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi **l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello inferiore, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro)**;
- possibilità di stipula di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al **fine della conservazione dell'occupazione**, dell'acquisizione di una diversa professionalità o **del miglioramento delle condizioni di vita**;
- L'attribuzione a mansioni superiori diviene definitiva dopo un periodo prefissato dai contratti collettivi o in mancanza, dopo sei mesi **continuativi** (questione molto dibattuta nella vecchia formulazione in giurisprudenza)