



Contenuti /

luglio '15 – numero 5

Tipologie Contrattuali e Congedi

Decreto sul Riordino dei Contratti - p.2

Decreto Conciliazione Tempi di lavoro Vita e Cura - p.7

Tipologie Congedi

Gentili clienti,

di seguito troverete illustrate le novità introdotte alla fine del mese di giugno in materia di tipologie contrattuali, mansioni e congedi di maternità.

Si tratta di una riforma sostanziale delle regole che da anni applicavamo ai rapporti di lavoro, con un impatto molto rilevante sulle scelte aziendali e sulla gestione delle risorse operanti nelle vostre aziende.

Sicuramente possiamo dire che il legislatore punta tutto sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, magari anche agevolato (se verrà prorogato anche per il 2016 l'esonero triennale, in caso contrario....sarebbe un po' incoerente, a dir poco), cercando di ridurre in tal modo il numero dei contratti di lavoro autonomo e parasubordinato di dubbia tenuta, arrivando addirittura a prevedere una sorta di sanatoria nel 2016)

Cominciamo a condividere con voi tali novità, per poi tenervi via via aggiornati sulla loro evoluzione. In autunno vi proporremo poi un momento d'incontro e confronto, come fatto a suo tempo per la



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: info@laboralia.it

Tutti i diritti riservati © luglio '15

riforma Fornero, per offrirvi informazioni e spunti di riflessione, consapevoli delle complessità che noi e voi dobbiamo affrontare quotidianamente.

Ricordiamo, inoltre, che dal 1° luglio 2015 la quota esente dei buoni pasto è salita a 7 euro giornalieri a condizione che il ticket sia in formato elettronico: a oggi non ci sono state precisazioni in merito, per cui non dovrebbe cambiare nulla in merito alla spendibilità dei buoni.

Per ora buona lettura (e per i più fortunati buone vacanze!)

JOBS ACT: In vigore il Decreto sul riordino dei contratti

E' in vigore dal 25 giugno 2015 il decreto legislativo n. 81 recante la "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni".

Numerose le novità per i datori di lavoro contenute nel provvedimento, nel quale, al primo articolo, viene ribadito il principio secondo il quale " Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

In estrema sintesi le fattispecie contrattuali che subiscono delle modifiche sono le seguenti: lavoro a termine, apprendistato, lavoro a chiamata, somministrazione di lavoro, lavoro ripartito, voucher, tempo parziale, associazione in partecipazione e collaborazioni, oltre alla modifica apportata alla norma di cui all'art 2103 del codice civile sulle mansioni.



Collaborazioni

Per quanto concerne **le collaborazioni** il decreto prevede che:

- a) Dal 25 giugno è **stata abrogata l'intera normativa in materia di contratto a progetto**, comprese le presunzioni e le regole introdotte dalla legge Fornero.
- b) Le norme abrogate continuano ad applicarsi solo alle collaborazioni a progetto in atto alla data del 25/6/2015, fino alla loro naturale scadenza



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: info@laboralia.it

- c) Dal 1° gennaio 2016 si applicherà la **disciplina del rapporto di lavoro subordinato** a tutti quei rapporti di collaborazione (**anche con partita IVA**) che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, le cui **modalità di esecuzione siano organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (l'accento viene posto quindi sul requisito dell'etero-organizzazione della prestazione)**. L'utilizzo del verbo "applicare" significa che, rispetto alle collaborazioni che presentino caratteristiche tipiche del rapporto di lavoro subordinato, non c'è alcuna presunzione relativa da verificare, ma a esse **trova integrale applicazione la normativa tipica di tale tipologia di rapporto, con tutti gli istituti normativi, retributivi e contributivi che da essa discendono**. La discriminante sarà quindi la sussistenza di modalità esecutive della prestazione **organizzate dal committente**, anche per quel che concerne la tempistica ed il luogo di lavoro. Ciò significa che, in caso di vertenze o verifiche ispettive, se verrà riscontrata, dal giudice o dall'ispettore, la sussistenza del requisito della etero-organizzazione, al rapporto verificato si applicheranno i minimi salariali, le mensilità aggiuntive, il TFR e i contributi inps da dipendente.
- d) Alle seguenti categorie, invece, non si applica la norma appena descritta:
- 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;
 - Le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - 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;
 - 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;
- e) Nel periodo intercorrente fra il 25/6/2015 e il 31/12/2015 si ritorna semplicemente alla situazione previgente il Dlgs 276/2003, ovvero alle **vecchie collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c.**; in questo periodo transitorio



non sarà, infatti, operativa la presunzione di cui sopra. Ovviamente, al fine di evitare contenziosi, **dovranno comunque sussistere i requisiti dell'autonomia della prestazione**, pur se caratterizzata da continuità e coordinamento; in concreto e in estrema sintesi (torneremo sulla questione), per continuità s'intende la non occasionalità, ovvero una reiterazione delle prestazioni ed un impegno costante a favore del committente, mentre il coordinamento presuppone che l'attività sia strutturalmente e funzionalmente collegata alla organizzazione produttiva del committente, e perché sia autonoma **quest'ultimo deve essere privo del potere di determinazione unilaterale delle modalità di esecuzione della prestazione**, indicatore principale della sussistenza del vincolo di subordinazione.

- f) A far data dal 1° gennaio 2016, i soggetti che assumano a tempo indeterminato collaboratori e titolari di partita IVA, con i quali abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo "a rischio", possono godere del beneficio dell'**estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto**, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di ispezione precedenti alla data di assunzione. Ciò è possibile al ricorrere delle seguenti due condizioni: 1) i lavoratori interessati alle assunzioni devono sottoscrivere, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi protette o avanti alle commissioni di certificazione; 2) nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non devono recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Come si evince da quanto sopra riportato, le novità più rilevanti sono:

- *Stop alle nuove collaborazioni a progetto e abrogazione dell'intera normativa di riferimento, con il conseguente venir meno di tutte le presunzioni via via introdotte*
- *Periodo transitorio fino al 31/12/2015, in cui si potranno stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa purché caratterizzati dalla mancanza di vincoli di subordinazione (rispetto dell'orario, **potere di determinazione unilaterale delle modalità di esecuzione della prestazione da parte del committente**), ma senza presunzioni*
- *dal 1° gennaio 2016 **per legge** le prestazioni di lavoro autonomo, anche a partita iva, in cui il committente eterodetermina modi, tempi e luoghi della prestazione, saranno considerate come di lavoro subordinato, con tutte le conseguenze retributive e contributive*

Mansioni

L'altro tema che ha suscitato grande attenzione è, come detto, quello delle mansioni. Le modifiche apportate riguardano i vincoli ed i limiti entro cui il datore di lavoro può esercitare il potere unilaterale di variare le mansioni al proprio dipendente.

La norma di riferimento è l'art. 2103 del codice civile, che nella sua previgente formulazione prevedeva la nullità di accordi finalizzati al demansionamento del lavoratore e poneva forti limiti alla variazione delle mansioni anche in orizzontale. Secondo il novellato articolo 2103, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, ovvero a **mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte**; il che significa che è sufficiente che le nuove mansioni siano previste nel medesimo livello del ccnl applicato perché non si rischi un risarcimento per il potenziale demansionamento (applicando la norma previgente, infatti, i giudici valutavano non solo l'appartenenza al medesimo livello, ma soprattutto l'equivalenza delle mansioni in termini di contenuto professionale, ora è sparito qualsiasi riferimento all'equivalenza – nozione molto scivolosa - delle mansioni)

Inoltre, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, **lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.**

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

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.**

Inoltre, nelle sedi protette di cui all'articolo 2113 o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati **accordi individuali di modifica in pejus delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione**, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità (difficile) o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso, invece, di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni



sostitutive di altro lavoratore in servizio, **dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.**

Dalla lettura di quanto sopra scritto, si comprende che le novità più rilevanti sono:

- *La possibilità di assegnare mansioni diverse da quelle iniziali, purché le nuove mansioni siano inquadrare nel medesimo livello delle prime; si abbandona la nozione di “equivalenza”, elaborata dalla giurisprudenza in termini molto restrittivi (aggiungendo infatti al concetto di parità di contenuto professionale, anche valutazioni di carattere soggettivo, quali la coerenza delle nuove mansioni con il complesso delle competenze acquisite e con le potenzialità di crescita e di sviluppo futuro delle medesime)*
- *La possibilità di sottoscrivere nelle sedi protette accordi di demansionamento, con riduzione del livello e della retribuzione, al fine precipuo di salvaguardare il posto di lavoro, ma anche per venire incontro a esigenze personali del lavoratore.*

Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Si prevede poi il definitivo **superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro**, non si potranno stipulare nuovi contratti e quelli in essere cesseranno alla naturale scadenza (nulla ci si dice in merito a quelli sottoscritti senza alcuna previsione di scadenza, caso in realtà molto frequente).

Lavoro a tempo determinato

Di minor rilievo le novità in materia di lavoro a tempo determinato, lavoro a tempo parziale e lavoro a chiamata; le approfondiremo in separata sede. Per ora ci limitiamo a ricordarvi due aspetti: è confermato un limite massimo del 20% per la stipula di contratti a tempo determinato (escluse le sostituzioni e salvo previsioni più favorevoli del ccnl applicato) e per ora nulla cambia sul lavoro a chiamata in attesa di ccnl e decreti attuativi.

JOBS ACT: In vigore il decreto sulla conciliazione tempi di lavoro, vita e cura

Pubblicato sempre sulla Gazzetta ufficiale del 24.6.2015 e, dunque, in vigore dal 25 giugno 2015, anche il decreto legislativo n. 80 sulla conciliazione dei tempi di lavoro, vita e cura.

Le nuove disposizioni si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo, e il riconoscimento dei benefici per gli anni

successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.

Esaurita questa necessaria premessa, per quanto concerne, dunque, il lavoratore dipendente, le principali novità si possono così riassumere:

Congedo di maternità

- Il decreto prende in considerazione casi particolari nel quali il bambino nasce fortemente prematuro rispetto alla data presunta del parto e stabilisce che tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, *anche qualora la somma dei periodi di congedo ante-partum e post-partum superi il limite complessivo di cinque mesi.*

- Viene introdotta la possibilità di "sospendere" il godimento del periodo di astensione *post partum* obbligatorio qualora il bimbo, nato a termine o prematuro (ovvero in adozione), sia ricoverato

- Si riconosce il diritto alla percezione dell'indennità di maternità anche per il caso di licenziamento per giusta causa; questa ipotesi si aggiunge alle seguenti già esistenti, quali la cessazione dell'attività dell'azienda, l'ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta e la risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

- Viene riconosciuto il diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro godendo così del congedo di paternità; si "affranca" dal tipo di rapporto che lo stesso intrattiene o dal tipo di rapporto



di lavoro intrattenuto dalla madre. Si ricorda che il padre ha diritto ad astenersi dal lavoro, giusto quanto previsto dal TU Maternità, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre; Inoltre, si prevede che spetti ora anche al padre - in caso di adozione internazionale - il diritto di recarsi presso il paese straniero di adozione anche qualora la madre non sia titolare di rapporto di lavoro dipendente.

Congedo parentale

Pur restando ferma la durata del congedo, **viene previsto un allungamento del periodo entro il quale poter godere del congedo, ovvero fino ai 12 anni del figlio.**

In merito al trattamento economico:

- Fino al sesto anno di vita del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.
- Fino all'ottavo anno di vita del bambino: spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per i periodi di astensione facoltativa ulteriori rispetto ai 6 mesi ovvero ai 3 anni in caso di prolungamento, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
- Entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Congedo su Base Oraria

Novità anche per il congedo su base oraria. Viene, infatti, prevista la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria *anche in assenza di contratto* che regoli la materia. Stando alla previsione del decreto, ciascun genitore, dunque, può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. **La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga** immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al decreto legislativo in commento.

Ritoccata anche la norma sul periodo di preavviso che il lavoratore è chiamato a rispettare nei confronti del datore di lavoro, salvo casi di

oggettiva impossibilità:

- termine di preavviso **non inferiore a 5 giorni** indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo
- termine di preavviso è **pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.**

Un'ultima annotazione sulla norma concernente il congedo riconosciuto alle donne lavoratrici dipendenti (ma vi sono anche norme per le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) **vittime di violenza di genere**. Può essere riconosciuto loro il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Spetta altresì un'indennità - anticipata dal datore di lavoro che poi la recupera secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità - corrispondente all'ultima retribuzione della lavoratrice, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento. Inoltre, il periodo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

