



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

*DIREZIONE CENTRALE
POLITICHE DEL LAVORO E WELFARE
Settore Lavoro, contrattazione e relazioni sindacali*

Roma, 25/06/2015
Prot. 0007866
Com n. 24

Oggetto: Jobs Act - pubblicazione in GU dei decreti legislativi in materia di "riordino delle tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni " e "conciliazione vita lavoro"

Sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 due ulteriori decreti legislativi attuativi del c.d. Jobs Act (Legge n. 183/2014).

Si tratta dei due schemi di decreti, diffusi a febbraio scorso (vedi nota dello scrivente settore n. 7 del 2015), su testo organico delle tipologie contrattuali e della revisione della disciplina delle mansioni (d.lgs. n. 81/2015) e su tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro (d.lgs. n. 80/2015).

Entrambi entrano in vigore oggi, 25 giugno 2015.

Di seguito si segnalano le principali novità.

A) DECRETO LEGISLATIVO RECANTE IL TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E DELLA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

Collaborazioni organizzate dal committente (art. 2)

Dal 1° gennaio 2016, i rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, vengono ricondotti al lavoro subordinato, con talune eccezioni (collaborazioni per le quali gli accordi collettivi prevedono discipline specifiche su trattamento economico e normativo; quelle prestate nell'esercizio di professioni con iscrizione in albi professionali; attività dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; prestazioni rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche).

Si segnala che, rispetto alla versione diffusa a febbraio, è stato eliminato il riferimento alle prestazioni "di contenuto ripetitivo", quale criterio di definizione della subordinazione.

Disciplina delle mansioni (art. 3)

Si segnalano anche in questo caso modifiche rispetto allo schema di decreto diffuso a febbraio. In particolare la previsione modifica l'art. 2103 cod. civ., sostituendo, ai fini del generale divieto di demansionamento, il concetto di equivalenza della mansioni con l'obbligo di rispettare il livello e la categoria legale di inquadramento. Inoltre, il legislatore prevede, quale deroga al principio sopra esposto, che in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, vi è la possibilità di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, intendendosi per quest'ultima la distinzione tra dirigenti, quadri, impiegati, operai.

Lavoro a tempo parziale (artt. 4 - 12)

Le previsioni, nel confermare l'attuale impianto normativo, introducono talune modifiche, applicabili **qualora la contrattazione collettiva non abbia disciplinato la materia**:

- il ricorso al lavoro supplementare viene ammesso esclusivamente nel limite del 25% delle ore settimanali concordate e dovrà essere retribuito con una maggiorazione forfetaria pari al 15% della retribuzione oraria globale.
- l'accordo sulle clausole elastiche, che ricomprendono oggi sia l'ipotesi di variazione della collocazione temporale, sia della variazione in aumento, dovrà prevedere una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15% omnicomprensiva e, per l'ipotesi di variazione in aumento, un incremento massimo della prestazione concordata non superiore al 25%.

Inoltre, con riferimento alle norme di trasformazione del rapporto, viene confermata l'introduzione della possibilità per il lavoratore di richiedere, una sola volta, in sostituzione del congedo parentale la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale per un periodo corrispondente e con una riduzione di orario non superiore al 50%. Viene chiarito, rispetto alla precedente versione, che il datore deve dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Lavoro intermittente (artt. 13 – 18)

Non subisce sostanziali modifiche rispetto alla disciplina attualmente in vigore.

Si segnala, in particolare, che il lavoro intermittente può continuare ad essere svolto con le causali oggettive attualmente previste nel d.m. 23 ottobre 2004, che, com'è noto, rinvia alle attività di carattere discontinuo già individuate dal R.D. n. 2657/1923. Infatti, l'art. 55, co. 3 del decreto in commento prevede espressamente che "*Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti*". Pertanto, si ritiene che non occorra attendere l'emanazione di un nuovo decreto ministeriale, ai fini del ricorso al lavoro intermittente in base alle causali oggettive.

Lavoro a tempo determinato (artt. 19 – 29)

Le previsioni confermano l'attuale impianto normativo, introducendo, tuttavia, alcune novità.

In primo luogo, vengono fatti rientrare nel computo dei 36 mesi i periodi di lavoro con svolgimento

di mansioni di "pari livello e categoria legale".

Vengono inoltre positivamente esclusi dai limiti numerici, tra gli altri, i lavoratori di età superiore a 50 anni.

Per quanto riguarda la sanzione a carico del datore in caso di violazione dei limiti percentuali, viene ribadita l'esclusione della trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, e viene confermata la sanzione amministrativa di importo pari al 20% o 50% della retribuzione, per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è, rispettivamente, pari o superiore a uno.

Somministrazione di lavoro (artt. 30 – 40)

Viene estesa la acausalità anche alla somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) con un limite di legge del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Inoltre, in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato viene computato ai fini delle quote di riserva di cui alla L. n. 68/1999.

Infine, è superato l'obbligo di comunicazione preventiva a rsa/rsu/organizzazioni territoriali del numero e dei motivi di ricorso alla somministrazione.

Apprendistato (artt. 41 – 47)

Le modifiche riguardano l'apprendistato di primo e di terzo tipo.

In particolare, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa il datore non deve più retribuire l'apprendista e, per quelle a carico del datore, la retribuzione è pari al 10% del tabellare dei qualificati.

E' previsto altresì la definizione di un successivo decreto con incentivi ad hoc per queste tipologie di apprendistato. (questa previsione è contenuta nello schema di decreto legislativo su servizi al lavoro e politiche attive, attualmente all'esame del Parlamento per il parere obbligatorio).

Lavoro accessorio (artt. 48 – 50)

Come segnalato a febbraio scorso, la modifica più significativa riguarda l'aumento per il prestatore dei limiti economici, che, dai 5.000 euro attualmente previsti, arriva a 7.000 euro per anno civile con riferimento alla totalità dei committenti. Resta fermo il limite di 2.000 euro per ciascun committente. Inoltre, viene resa strutturale la disposizione che consente ai percettori di ammortizzatori sociali di rendere prestazioni di lavoro accessorio entro il limite di 3.000 euro annuali.

E' stato altresì recepito nello schema di decreto il divieto di utilizzare prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito di appalti di opere o servizi, già emerso in sede amministrativa, prevedendo tuttavia una deroga per specifiche ipotesi da individuarsi con decreto ministeriale.

Superamento di co.co.pro. e associazioni in partecipazione con apporto di lavoro (52 – 53)

Dalla data di entrata in vigore del decreto non sarà più possibile stipulare contratti di collaborazione a progetto.

Infatti, le relative disposizioni del d.lgs. n. 276/2003, che vengono abrogate, continuano ad applicarsi esclusivamente a quelli in essere.

Tuttavia, si specifica al secondo comma dell'art. 52 che "*resta salvo quanto disposto all'art. 409 cpc*", il quale, disciplinando le controversie individuali di lavoro, enumera, tra le altre, al n. 3, "*rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.*"

Si conferma altresì l'abrogazione delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro, facendo salvi i contratti in essere fino alla loro cessazione.

Stabilizzazioni di co.co.pro. e "partite iva" (art. 54)

Dal 1° gennaio 2016, la stabilizzazione con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato di collaboratori e titolari di partita iva comporta l'estinzione di eventuali violazioni commesse nella pregressa qualificazione del rapporto di lavoro, sempre che vengano sottoscritti atti di conciliazione e che il datore non receda dal rapporto per 12 mesi, fatta salva l'ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

B) DECRETO LEGISLATIVO RECANTE MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, VITA E DI LAVORO

Congedo di maternità (artt. 2 e 3)

Il decreto prevede in caso di parto prematuro la possibilità di cumulare i giorni della data anticipata rispetto a quella presunta al periodo di congedo di maternità, anche se tali giorni superino il limite dei cinque mesi.

Qualora il neonato sia ricoverato in una struttura pubblica o privata la madre potrà fare richiesta di sospensione del congedo di maternità, una sola volta per ogni figlio, sempre che produca certificazione attestante l'idoneità alla ripresa del lavoro.

L'indennità di maternità dovrà essere corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice.

Congedo di paternità (artt. 5 e 6)

Viene riconosciuto al padre lavoratore dipendente il congedo di paternità anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma.

Viene altresì previsto che il padre abbia diritto all'indennità di maternità in caso di morte, grave infermità della madre ovvero qualora la madre abbandoni la famiglia, nonché in caso di affidamento

esclusivo al padre.

Possibilità in caso di adozione o affidamento di fruire di un congedo non retribuito in caso di adozione internazionale durante la necessaria permanenza all'estero per poter seguire la procedura di adozione.

Congedo parentale (artt. 7 – 10)

Il decreto prevede l'ampliamento dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale portandolo dagli attuali 8 anni di vita del bambino sino a 12 anni. Con riferimento alla parte di congedo parentale retribuito al 30%, il provvedimento dispone l'ampliamento di tale periodo portandolo dagli attuali 3 sino al compimento del 6° anno di età del bambino. Viene modificato il preavviso, che ora è pari a giorni 5.

Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento.

Viene, inoltre, prevista la possibilità di fruire il congedo parentale ad ore. In assenza di previsioni contrattuali, tale facoltà è concessa nella misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero, con preavviso pari ad almeno due giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo. Tale modalità di fruizione è incompatibile con i riposi per allattamento e con gli altri permessi previsti dal D. Lgs. 151/2001.

Lavoro notturno (art. 11)

Vengono estese alla lavoratrice madre adottiva o affidataria le previsioni in materia di divieto di lavoro notturno e le relative sanzioni.

Dimissioni (art. 12)

In caso di dimissioni volontarie durante i periodi "protetti", ossia sino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice ed il lavoratore non sono tenuti al preavviso e la sola lavoratrice ha diritto all'indennità di preavviso.

Lavoratrici iscritte alla gestione separata (art. 13)

In caso di adozione alla lavoratrice spetta un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore, secondo le condizioni e le modalità che verranno indicate in un successivo decreto.

Viene, inoltre, esteso il principio di automaticità delle prestazioni di maternità in caso di omissione contributiva del committente.

Lavoratori autonomi e liberi professionisti (artt. 14 – 20)

Viene previsto che il lavoratore autonomo o libero professionista possa fruire dell'indennità che sarebbe spettata alla madre in caso di morte, grave infermità della madre ovvero qualora la madre abbandoni la famiglia, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

E' stata estesa l'indennità di maternità anche al caso di adozione o affidamenti

Telelavoro (art. 23)

Qualora accordi collettivi prevedano il ricorso al telelavoro per esigenze parentali, questi ultimi non sono computati ai fini di istituti previsti dalla legge o dai contratti collettivi.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24)

Viene introdotto un congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. In particolare, si prevede la possibilità per le lavoratrici dipendenti e per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata o continuativa di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, per motivi legati a tali percorsi, garantendo loro la retribuzione e gli altri istituti connessi.

Viene, altresì, previsto il diritto della lavoratrice full time di trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale ove vi sia disponibilità in organico, rapporto che deve essere nuovamente trasformato, in caso di successiva richiesta della lavoratrice, a tempo pieno.

Il Responsabile
Dott. Guido Lazzarelli