

Jobs Act - le modifiche ai contratti di lavoro

di Roberto Camera¹

Contratto a Tempo Determinato

- ⇒ Il **contratto Assistito** dovrà avere una **durata massima di 12 mesi**; inoltre, **non è più prevista l'assistenza obbligatoria del sindacato**.
- ⇒ Anche gli **accordi aziendali** potranno modificare **limite percentuale dei lavoratori a termine**.
- ⇒ Elevato a **120 giorni** il **termine per l'impugnazione giudiziale** del contratto a TD.
- ⇒ **L'indennità in caso di conversione** del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (da 2,5 a 12 mensilità), **ristora per intero il «danno» subito dal lavoratore**.
- ⇒ Al **superamento delle 5 proroghe**, prevista la **trasformazione a tempo indeterminato** a decorrere dalla data di decorrenza della 6 proroga.
- ⇒ La **contrattazione collettiva non potrà più derogare al divieto di assumere** con contratto a termine nel caso in cui si sia proceduto, nei **6 mesi precedenti**, a licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni, ad eccezione:
 - Contratti a termine per sostituire **lavoratori assenti**.
 - Contratti a termine per assumere lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità**.
 - Se la durata del contratto a termine è **inferiore a 3 mesi**.

Contratto a Tempo Parziale

- ⇒ **Lavoro supplementare**: se il contratto collettivo non contiene una specifica disciplina il datore di lavoro potrà comunque richiedere al lavoratore lo svolgimento di **lavoro supplementare sino al 15%** in più rispetto alle ore di lavoro settimanali concordate; in questo caso, la **maggiorazione** per lavoro supplementare sarà **pari al 15%** della retribuzione oraria globale di fatto.
- ⇒ **Clausole Elastiche e Flessibili**: se il contratto collettivo non contiene una specifica disciplina, le parti possono, dinanzi alla Commissione di certificazione, inserire nel contratto individuale dette clausole. Nell'accordo dovranno essere previsti:
 - i giorni di **preavviso** (2 giorni lavorativi)
 - in caso di **clausola elastica**, l'aumento della durata **non potrà eccedere il 25%**.
 - la maggiorazione della retribuzione oraria dovrà essere **pari al 15%**.
- ⇒ Esteso il campo di applicazione della **trasformazione di diritto** e della **trasformazione prioritaria** del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, per i lavoratori:
 - affetti da **patologie oncologiche**;
 - in caso di **gravi patologie** cronico-degenerative **ingravescenti**;
 - in caso di patologie oncologiche riguardanti coniuge, figli o genitori;
 - in caso di assistenza a persona convivente con grave, totale e permanente inabilità.

¹ Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

- ⇒ Possibilità, per il lavoratore, di chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale** per un periodo corrispondente, con una **riduzione d'orario non superiore al 50%**.
- ⇒ Abrogazione dell'obbligo, per il datore di lavoro, di informare le R.S.A.:
 - sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale.
 - sulla relativa tipologia.
 - sul ricorso al lavoro supplementare.

Contratto Intermittente (a chiamata)

- ⇒ Estensione a tutti i datori di lavoro (e non solo alle imprese) del **divieto di ricorrere al lavoro intermittente** nel caso in cui non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** ai sensi della normativa vigente.
- ⇒ Previsione dell'obbligo per il datore di lavoro di informare le RSU/RSA sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente.
- ⇒ In caso di contratto con «indennità di disponibilità», **esclusione del risarcimento del danno** (nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro) da parte del lavoratore nel caso in cui rifiuti, senza giustificazione, di rispondere alla «chiamata».

Apprendistato

- ⇒ Il contratto a Tutele crescenti si applica anche ai rapporti in apprendistato.
- ⇒ Nell'**apprendistato per la qualifica** e nell'**apprendistato di alta formazione**, il **PFI** (Piano Formativo Individuale) deve essere preparato sulla base di moduli e formulari predisposti dall'**istituzione formativa** di provenienza dello studente, con il coinvolgimento dell'impresa.
- ⇒ Possibilità per le parti di **recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato**, con preavviso decorrente dal medesimo termine (e non dal termine del periodo formativo).

Apprendistato 1° livello (qualificante)

- ⇒ In caso di assenza di **regolamentazione** regionale, la disciplina è **rimessa al Ministero del Lavoro**.
- ⇒ **Nessuna retribuzione** per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (tranne diversa previsione dei contratti collettivi).
- ⇒ Riduzione della **retribuzione al 10% per le ore di formazione** a carico dell'azienda.
- ⇒ Può essere stipulato, per una **durata massima di 3 anni**, con **giovani iscritti al IV e V anno degli istituti tecnici e professionali**, al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico professionali, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.
- ⇒ Il datore di lavoro **deve** sottoscrivere un **protocollo con l'istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito da un prossimo Decreto, che conterrà

anche il **numero di ore di formazione da effettuare in azienda.**

- ⇒ Possibilità di **trasformazione in apprendistato professionalizzante.**

Apprendistato professionalizzante

- ⇒ **L'apprendistato è finalizzato** al conseguimento di una **qualificazione professionale.**
- ⇒ I contratti collettivi e le Regioni non dovranno più contemplare una modulazione della durata e delle modalità di erogazione della formazione, «anche in relazione **all'età dell'apprendista**».
- ⇒ **Solo** per i rapporti di **apprendistato professionalizzante** è **prevista** la **Stabilizzazione** del 20% dei nelle imprese con più di 49 dipendenti (e non con qualsiasi tipo di contratto di apprendistato, come attualmente previsto).
- ⇒ Estensione dell'apprendistato ai titolari di una **indennità di mobilità** o di un **trattamento di disoccupazione**, nel solo caso di contratto di **apprendistato professionalizzante** e **senza limiti di età.**

Apprendistato di alta formazione

- ⇒ **Obbligo**, per il datore di lavoro, di sottoscrivere un **protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto**, o con l'ente di ricerca di riferimento, secondo uno schema definito con uno specifico Decreto interministeriale.
- ⇒ **Esonero** del datore di lavoro da **ogni obbligo retributivo** per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (tranne diversa previsione dei contratti collettivi).
- ⇒ Erogazione di una **retribuzione per l'apprendista** per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, in misura **pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.**

Contratto di collaborazione

- ⇒ Dall'entrata in vigore del decreto legislativo sul riordino dei contratti di lavoro, verranno **abrogati gli articoli relativi al contratto di lavoro a progetto** (artt. 61-69 D.Lgs. 276/2003).

Quindi **non si potranno instaurare contratti di collaborazione a progetto**

- ⇒ **Gli articoli abrogati continueranno ad applicarsi esclusivamente ai contratti in essere** alla data di entrata in vigore dello schema di decreto
- ⇒ Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile:

Art. 409.

(Controversie individuali di lavoro)

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

1)

2)

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;**

⇒ Dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del **rapporto subordinato**, a tutti i rapporti di **collaborazione** che si concretino in una prestazione di lavoro:

- esclusivamente **personale**
- **continuativa**
- di contenuto **ripetitivo**
- le cui modalità di esecuzione siano **organizzate dal committente**, anche con riferimento ai **tempi** e al **luogo** di lavoro

Sono fatte salve:

- Le collaborazioni per le quali la **contrattazione collettiva prevede discipline specifiche** relative al 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 riconosciuti dal C.O.N.I.

⇒ **Stabilizzazione Collaboratori**

Sempre a decorrere **dal 1° gennaio 2016**, i datori di lavoro che procedono alla **assunzione** con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato** di soggetti già parti di contratti di co.co.co., anche a progetto, e di persone titolari di partita IVA, non soggiacciono a sanzioni riguardanti illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'**erronea qualificazione** del rapporto di lavoro (fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione), **a condizione** che:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di **conciliazione** in una delle sedi idonee;
- **nei 12 mesi successivi** alle assunzioni, i datori di lavoro **non recedano dal rapporto di lavoro**, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Partite IVA

⇒ **Viene abrogato l'articolo 69-bis del d.Lgs. 276/2003**, che aveva previsto particolari presupposti per il disconoscimento delle collaborazioni autonome qualora, in capo ad un unico committente vi fossero stati:

- **8 mesi** di attività **l'anno**, negli ultimi 2 anni civili
- Più dell'**80%** dei corrispettivi negli ultimi 2 anni civili
- **Postazione fissa** presso il Committente

Associazione in partecipazione

Sparisce l'associato in partecipazione di lavoro

- ⇒ Viene modificato l'**articolo 2549 c.c.**
- ⇒ L'apporto dell'associato può avvenire **esclusivamente** tramite **conferimento di capitali e non più tramite apporto di lavoro.**
- ⇒ Sono **fatti salvi i contratti di associazione in partecipazione in essere**, che potranno continuare fino alla loro cessazione

Lavoro Accessorio

- ⇒ **Innalzamento a 7.000 euro per anno civile**, del limite massimo dei compensi
- ⇒ Possibilità di Lavoro Accessorio anche per i **percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito**, nel limite complessivo di **3000 euro** di compenso per anno civile
- ⇒ **Divieto del Lavoro Accessorio per l'esecuzione di appalti di opere o servizi**
- ⇒ **Acquisto dei buoni lavoro:**
 - **committenti imprenditori o professionisti** - esclusivamente con modalità telematiche
 - **per i privati** - anche presso le rivendite autorizzate
- ⇒ **Valore nominale dei buoni orari** resta fissato in **10 euro**
- ⇒ Per imprenditori e professionisti: obbligo **di comunicare** alla DTL, prima dell'inizio della prestazione, con modalità telematiche (anche attraverso sms o posta elettronica):
 - i **dati anagrafici** e il codice fiscale del **lavoratore**
 - il **luogo** della prestazione ed il **periodo** non superiore ai 30 giorni successivi

Roberto Camera