

La nuova flessibilità in entrata nei rapporti subordinati



Paolo Stern

 @PaoloStern

 Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Il D. Lgs. n. 81/2015 racchiude: “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni” mirando ad un riordino delle tipologie contrattuali flessibili e cogliendo l’occasione per revisionare l’attuale impianto normativo al fine di armonizzarlo con i moderni e continui mutamenti del mondo del lavoro.

Prima di iniziare la disamina circa le novità introdotte dal legislatore è bene soffermarsi sul concetto di “contratto collettivo” cui fa continuo riferimento il testo di legge:

*(..) salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi **si intendono** i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. (..)*

→ Come si traduce detta disposizione?

→ Di quale impatto può essere per la contrattazione collettiva?



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Decreto legislativo 81 / 2015 Capo I

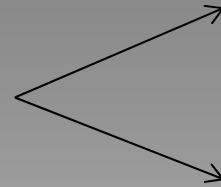
Art. 1 Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 2 Collaborazioni organizzate dal committente

Art. 3 Disciplina delle mansioni

Disciplina del lavoro a tempo parziale

indicazione della durata della prestazione



puntuale indicazione della durata della prestazione nonché della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

se la prestazione è articolata in turni **possibilità di rinviare a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.**

Lavoro supplementare:

<i>come era</i>	<i>cosa cambia</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ nei limiti previsti da CCNL il datore aveva la facoltà di richiedere lavoro supplementare (secondo specifiche condizioni e modalità). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ le parti sociali non saranno più tenute ad indicare nel CCNL le causali per il ricorso al lavoro supplementare ed il datore di lavoro potrà richiedere sempre la prestazione nel rispetto dei limiti legali.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ i limiti di utilizzo e retribuzione del lavoro supplementare venivano definiti da CCNL. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ in mancanza della disciplina del CCNL, con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro potrà richiedere prestazioni supplementari in misura non superiore al 25% dell'orario settimanale – garantendo una maggiorazione retributiva del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ l'effettuazione di lavoro supplementare richiedeva il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentato da contratto collettivo. <u>Esplícita esclusione della giusta causa di licenziamento in caso di rifiuto della prestazione di lavoro supplementare.</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ per l'effettuazione di lavoro supplementare è sempre necessario il consenso del lavoratore, il quale può rifiutarsi solo se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. <u>Eliminato il divieto esplicito di licenziamento</u> in caso di rifiuto da parte del lavoratore.



@PaoloStern

Stern Zanin

& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del lavoro a tempo parziale

Clausole elastiche

<i>come era</i>	<i>cosa cambia</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ le clausole flessibili ed elastiche potevano essere pattuite tra le parti sulla base di specifica previsione del CCNL.	<ul style="list-style-type: none">▪ nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL le parti potranno concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione in tutti i tipi di rapporto a tempo parziale (<u>eliminata la differenziazione con le clausole flessibili</u>). Se il CCNL non disciplina le clausole, queste potranno essere pattuite per iscritto tra le parti <u>SOLO</u> avanti alle commissioni di certificazione.
<ul style="list-style-type: none">▪ il datore – <i>salvo diversa intesa tra le parti</i> – doveva comunicare al lavoratore l'intento di ricorrere a dette clausole con 5 gg lavorativi di preavviso nella misura e secondo le modalità previste da CCNL.	<ul style="list-style-type: none">▪ nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL sussisterà un diritto di preavviso per il lavoratore pari a 2 gg lavorativi – <i>salvo diversa intesa tra le parti</i> .
<ul style="list-style-type: none">▪ le condizioni e le modalità nonché i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa venivano rimessi al CCNL.	<ul style="list-style-type: none">▪ misura massima di “aumento” non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e maggiorazione del 15 % della retribuzione orario globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.



@PaoloStern

Stern Zanin

& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del lavoro a tempo parziale

Congedi parentali e part - time

▪ introdotta la facoltà (UNA sola volta) per il lavoratore, **in luogo del congedo parentale e per un periodo corrispondente**, di richiedere la trasformazione parziale con riduzione dell'orario del lavoro non superiore al 50%.

→ il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la trasformazione entro 15 gg.

Lavoro straordinario:

<i>come era</i>	<i>cosa cambia</i>
▪ solo nel rapporto a tempo parziale verticale o misto era ammesso il ricorso a prestazioni lavorative straordinarie.	▪ lo straordinario sarà ora permesso in tutti i tipi di rapporti a tempo parziale.

Informativa sindacale

Fermo restando i limiti legali per il lavoro supplementare

<i>come era</i>	<i>cosa cambia</i>
▪ il datore era tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare – fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi.	▪ soppresso l'obbligo di informare le rappresentanze sindacali circa l'andamento delle assunzioni a tempo parziale.



@PaoloStern

Stern Zanin

& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del lavoro intermittente

Ambito di applicazione

a) per le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;

b) in mancanza di contratto collettivo, per i casi di utilizzo individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

c) con soggetti aventi meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

ad oggi è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923?

Si ! → all'art. 55, co. 3 viene definito che (..) sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti. (..)



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del lavoro intermittente

(..) E' vietato il ricorso al lavoro intermittente: Il divieto diviene tassativo

(..) *b)* ~~salva diversa disposizione degli accordi sindacali,~~ presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; (..)



Si ricorda che: per l'invio via e-mail del modello UNI_Intermittenti, dal 1° giugno 2015 l'indirizzo intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it è stato definitivamente sostituito dalla nuova casella PEC intermittenti@pec.lavoro.gov.it

 @PaoloStern


Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

Successione contratti – durata massima – NEW!

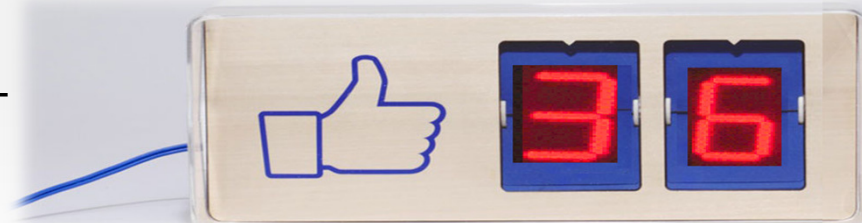
Es. Ugo è stato dipendente di “Bi S.r.l.” con mansione di “addetto alla segreteria” (IV liv) per 18 mesi; l’azienda ha necessità di un assumerlo nuovamente in qualità di “addetto alla contabilità” (IV liv) per un periodo di 20 mesi È possibile?

-Normativa *ante* D. Lgs. 81/2015 → mansioni diverse → **ok** in quanto:
mansione di “addetto alla segreteria” (IV liv) : 18 / 36 mesi
mansione di “addetto alla contabilità” (IV liv) : 20 / 36 mesi

- Normativa *post* D. Lgs. 81/2015 → (..) *la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi **per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale** (..) non può superare i 36 mesi.* (..)

Che fine farà Ugo ?

..a quanto pare resterà a casa..
i mesi complessivi – a parità di livello –
superano i 36...



Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

Es. Ugo è stato assunto in qualità di “addetto alla segreteria” (IV liv) per 5 mesi...
l'azienda ha intenzione di prorogare il contratto a tempo determinato....
cosa è cambiato?

-Normativa *ante* D. Lgs. 81/2015 → ***le proroghe erano ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che fossero riferite*** alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato stipulato a tempo determinato.

↓
IN SOSTANZA: Ugo aveva 5 proroghe per ciascuna mansione svolta a tempo determinato *nell'arco dei complessivi trentasei mesi*

- Normativa *post* D. Lgs. 81/2015 → viene mantenuto il limite delle proroghe (5) **nell'arco di 36 mesi** a prescindere dal numero di contratti per **lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale**

↘
..cosa intende il
legislatore per detto
arco temporale?



@PaoloStern

Stern Zanin

& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

... stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato oltre i 36 mesi

Normativa *ante D. Lgs. 81/2015* → possibilità di derogare al limite complessivo di 36 mesi, ricorrendo alla stipula di un nuovo contratto a tempo determinato (max 12 mesi) a condizione che la stessa avvenisse:

- presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio;

~~- con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (+ avviso comune circa la durata del predetto ultimo contratto).~~

Il *D. Lgs. 81/2015* ha eliminato tale riferimento



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

... sanzioni per il superamento del limite di contingentamento

Prima del D. Lgs. 81/2015: in caso di superamento del limite % di contingentamento trovavano luogo le sanzioni introdotte dal D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 16 maggio 2014, n. 78 senza alcuna ulteriore specifica.

“Il dilemma” → il rapporto sarebbe stato esposto al rischio della trasformazione a tempo indeterminato?



nessuna risposta né dalla norma sopra richiamata tantomeno dalla circolare 18/2014...

Oggi cosa è cambiato??

Il D.Lgs. 81/2015 prevede **che anche in caso di violazione del limite % resta esclusa la trasformazione a tempo indeterminato.**

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

... diritto di precedenza

→ subordinato alla manifestazione di volontà resa per iscritto da parte del lavoratore.

N.b.

→ non è più possibile per la contrattazione collettiva prevedere il ricorso ai contratti a termine nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi, con riguardo a lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.

→ è possibile derogare al limite quantitativo legale per l'instaurazione del contratto a tempo determinato sia per il tramite della contrattazione nazionale che per quella territoriale o aziendale.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Associazione in partecipazione

Il legislatore **abroga** la possibilità di associazione in partecipazione con **apporto di solo lavoro**, nel caso in cui l'associato risulti essere una persona fisica. Sono fatti salvi i rapporti in essere alla data del 25 giugno 2015, e sono considerati legittimi fino alla data della loro scadenza.

Lavoro ripartito → definitivamente abrogato



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina della somministrazione di lavoro

Riferimento	Normativa previgente	D. Lgs. n. 81/2015
Diritto di informazione	Nessuno	I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore
Divieto di impiego presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;		DIVIETO TASSATIVO (non è più ammessa la derogabilità mediante accordi sindacali)



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina della somministrazione di lavoro

STAFF LEASING

Riferimento	Normativa previgente	D. Lgs. n. 81/2015
Staff leasing – limite di utilizzo	Nessuno	Introdotta limite legale 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza c/o l'utilizzatore (salvo diversa previsione dei contratti collettivi) *
Staff leasing – sanzione per il superamento del limite di utilizzo	Nessuno	Conversione in rapporto di lavoro dipendente ab origine c/o utilizzatore
Staff leasing – causali di impiego	Predefinite per settori di attività	Non necessarie

* La base di calcolo include:

- i lavoratori in forza a tempo indet. c/o utilizzatore al 1° gennaio;
- i lavoratori in forza a tempo indet. c/o utilizzatore al momento della stipula del contratto di somministrazione (se l'attività aziendale è stata avviata nel corso dell'anno).

POSSONO ESSERE SOMMINISTRATI A TEMPO INDETERMINATO SOLO I LAVORATORI ASSUNTI DAL SOMMINISTRATORE A TEMPO INDETERMINATO.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina della somministrazione di lavoro

A TEMPO DETERMINATO

Riferimento	Normativa previgente	D. Lgs. n. 81/2015
Limite di durata del contratto	nessuna previsione	si esclude il limite temporale di 36 mesi
*Limiti numerici per i contratti a termine con il somministratore	affidata ai CCNL	- affidata ai CCNL - non si computano ai fini del contingentamento

* sono in ogni caso esenti da limiti quantitativi **se individuati da CCNL** la somministrazione a tempo determinato di lavoratori:

- a) di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
- b) di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- c) di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina della somministrazione di lavoro

Violazione dei divieti o del nuovo limite numerico posto per il ricorso alla somministrazione, ovvero mancanza di uno o più elementi tassativamente indicati dalla legge: sanzione amministrativa da **€ 250,00 ad € 1.250,00**

**Il lavoratore può chiedere costituzione rapporto di lavoro nei confronti
utilizzatore**

Licenziamenti collettivi

Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 **non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del contratto di apprendistato

L'apprendistato e' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

→ Stipulato con forma scritta: **ad probationem**

Tipologie:

- 1) apprendistato per la qualifica e ~~per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;~~
- 2) apprendistato professionalizzante ~~e contratto di mestiere;~~
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca.



- Si demanda ad un D.M. la definizione degli standard formativi per tutte le tipologie di apprendistato;
- Estesa ai soggetti con trattamento di mobilità / disoccupazione la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante in deroga ad ogni limite di età per favorire ricollocazione;



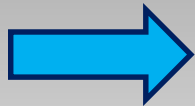
@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del contratto di apprendistato

Tipologie 1): apprendistato per la qualifica e –per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; e **3):** apprendistato di alta formazione e ricerca.



volte ad integrare organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.



- ❖ P.F.I. sarà predisposto dall'istituzione formativa di provenienza con il coinvolgimento dell'impresa;
- ❖ costituirà giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa per la tip 1);
- ❖ disciplina di stabilizzazione per le imprese con almeno 50 dipendenti al solo apprendistato professionalizzante.



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del contratto di apprendistato

Per l'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

- per la stipula del contratto di apprendistato in oggetto è necessaria la sottoscrizione di un protocollo – basato su apposito schema definito con **D.M.** - tra:

a) datore di lavoro;

b) istituzione formativa a cui lo studente è iscritto.

- deroga alla durata minima (6 mesi);
- possibilità di prorogare di un anno il periodo di formazione al fine di acquisire ulteriori competenze o nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito il titolo.

volto a definire i criteri generali per lo svolgimento dei percorsi di apprendistato. In ogni caso, la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno ed al 50% per gli anni successivi.

Per detta formazione il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta **(eliminato il rif. al 35 % del monte ore complessivo della formazione a carico del datore).**



@PaoloStern

Stern Zanin
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

Disciplina del lavoro accessorio

- innalzamento da 5.050,00 € a 7.000,00 € per il limite annuo relativo all'importo complessivo che ciascun lavoratore può ricevere per prestazioni di lavoro accessorio, dalla totalità dei committenti;
- modifica al riferimento “**anno solare**” → recepito l'orientamento INPS circa l'utilizzo **dell'anno civile** come riferimento temporale per l'erogazione di voucher;
- stabilizzazione della previsione operante per il 2013 ed il 2014 **per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito: gli stessi possono percepire fino a 3.000,00 € /annui**;
- inserimento specifica previsione legale in ambito di appalto (rinvio decreto Ministeriale);
- sostituzione del riferimento: “imprenditore commerciale” con “imprenditore” .

confermato dal legislatore quanto precedentemente riportato dalla circolare n. 4/2013 del Ministero del Lavoro: *“va chiarito che l'espressione “imprenditore commerciale” vuole in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo “commerciale” possa in qualche modo circoscrivere l'attività di impresa”*.



@PaoloStern

Stern Zanin

& Avvocati Associati

www.sternzanin.it