

Jobs act: i nuovi contratti di lavoro

Sintesi didattica delle novità introdotte

di Sara Vaccaro

Nel Consiglio dei Ministri dell'11 giugno 2015 sono stati approvati due decreti attuativi dello Jobs act, entrambi pubblicati nella G.U. n. 144 del 24 giugno 2015:

- misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80);
- misure sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Con questi provvedimenti il Governo ha dato attuazione a quanto previsto dall'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di riforma del mercato del lavoro.

Il contratto di collaborazione a progetto

Il Dlgs n. 81/2015 all'art. 22 prevede l'abrogazione del contratto di collaborazione a progetto (abbreviato co.co.pro), introdotto con D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 come specifica tipologia del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, svolta in modo prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione per la realizzazione di uno o più progetti specifici determinati dal committente.

Tale abrogazione non si applica per i rapporti in corso.

Viene invece regolamentata la **collaborazione coordinata e continuativa con un'organizzazione autonoma**. La nuova forma di collaborazione coordinata e continuativa prevede, nei casi in cui le prestazioni del collaboratore siano organizzate dal committente (cosiddetta **etero-organizzazione**, cioè il *quando* e il *dove* lavorare), che si applichi una sorta di presunzione di subordinazione, e con essa le regole proprie del lavoro subordinato. Questa presunzione non opera in alcuni settori e per alcune attività individuate nel decreto:

- le professioni intellettuali per le quali è prevista l'iscrizione agli Albi;
- le collaborazioni prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- le collaborazioni rese ai fini istituzionali a favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e alle discipline sportive associate di promozione sportiva riconosciute dal Coni.

Per favorire la transizione dal vecchio sistema, per il quale tale contratto è stato utilizzato spesso impropriamente, a quello nuovo, l'art. 43 del decreto introduce una sanatoria intesa a stabilizzare i rapporti di collaborazione pregressi, ma anche a favorire il corretto utilizzo dei contratti di collaborazione, che sono e devono restare contratti di lavoro autonomo.

Dal 1° gennaio 2016 il committente potrà assumere con contratto a tempo indeterminato i lavoratori già parti di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, con o senza progetto o titolari di partita Iva, con ciò estinguendo gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali derivanti dall'erronea qualificazione del contratto. La sanatoria richiede però che il lavoratore sottoscriva davanti a una commissione di conciliazione (art. 2113 del codice civile) o di certificazione (art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003) la rinuncia a qualsiasi pretesa connessa all'errata qualificazione del pregresso rapporto di lavoro. È inoltre necessario che il datore di lavoro non receda dal contratto nei 12 mesi successivi all'assunzione, se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Il decreto compie una sistemazione organica della disciplina sul contratto di lavoro a tempo determinato, che può avere una durata (compresi proroghe e rinnovi) di 36 mesi, fatte salve le previsioni dei contratti collettivi. Superati i 36 mesi è possibile un nuovo contratto a termine sino a 12 mesi, oltre i quali il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro non può assumere con contratti di lavoro a termine oltre il 20% dell'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio. Nell'ipotesi di superamento di tale quota è dovuta una sanzione commisurata al numero dei lavoratori in eccesso.

Il contratto a termine può essere prorogato sino a cinque volte nell'arco di 36 mesi. In caso di superamento, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla sesta proroga.

Il contratto di somministrazione

È prevista una liberalizzazione dello *staff leasing* (contratto di somministrazione a tempo indeterminato), che potrà essere utilizzato senza limiti, salvo quelli quantitativi del 20% sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso. Attraverso questo contratto, quindi, l'azienda potrà utilizzare dipendenti altrui per un tempo illimitato. È stata prevista anche la facoltà di ricorrere all'istituto in caso di crisi aziendale, licenziamenti collettivi o Cig in presenza di accordi aziendali.

Il lavoro accessorio (voucher)

Il D.Lgs. n. 81/2015 definisce il lavoro accessorio come l'attività lavorativa che dà luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi non superiori a 7 mila euro nel corso di un anno civile. Tale limite è elevato dal decreto rispetto ai precedenti 5.060 euro di tetto annuo dei compensi. È confermato invece per imprenditori e professionisti il tetto di 2000 euro di compensi annui.

Il lavoro accessorio può essere utilizzato per tutte le attività produttive (comprese le attività agricole stagionali) e il pagamento avviene attraverso tagliandi (*buoni*) il cui valore nominale può essere di 10, 20 e 50 euro. Il valore del buono comprende, sia la contribuzione a favore della gestione separata Inps sia quella a favore dell'Inail per l'assicurazione anti-infortuni, sia un compenso al concessionario (Inps) per la gestione del servizio. Il valore netto che rimane al lavoratore è quindi inferiore al valore nominale.

I committenti (imprenditori o professionisti) che intendono utilizzare tale modalità di prestazione lavorativa potranno acquistare i buoni esclusivamente con modalità telematiche, per motivi di tracciabilità. Gli altri committenti potranno continuare ad acquistare i buoni presso le rivendite autorizzate: sedi territoriali Inps, tabaccai aderenti alla convenzione Inps-Fit, banche popolari abilitate, uffici postali.

Possono utilizzare i voucher per ricevere incarichi:

- i lavoratori con meno di 25 anni iscritti a un corso di studi di qualsiasi ordine e grado;
- i pensionati (attività agricole stagionali);
- i disoccupati;
- i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno del reddito (per esempio la Cig, la Naspi).

La norma introduce un divieto di utilizzo dei voucher nell'ambito dell'esecuzione di appalti, fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro da adottare entro sei mesi.

Rimane invariata la possibilità di utilizzo per gli enti pubblici, nel limite del patto di stabilità.

L'apprendistato

Il contratto di apprendistato mantiene inalterato lo scopo della formazione e dell'occupazione dei giovani.

Viene previsto un sistema più nettamente duale: istruzione e lavoro per conseguire titoli di studio anche universitari e di formazione professionale.

Il decreto ripropone, con alcune modifiche, la possibilità in alcuni casi di stipula con soggetti senza limite di età.

Sono previste tre tipologie contrattuali:

- **l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**, con lo scopo di coniugare la formazione sul lavoro, effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative. È possibile in ogni settore e riguarda i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25; può avere una durata fissata dalla qualifica o dal diploma da conseguire. Comunque la durata non può superare i tre anni (quattro nel caso di diploma quadriennale professionale);
- **l'apprendistato professionalizzante**, espressamente finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale. Ne è protagonista soprattutto il datore di lavoro, che ha il compito di fornire l'addestramento attraverso una formazione professionalizzante di cui è responsabile. Tale formazione viene stabilita dagli accordi e contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale. Il decreto prevede, inoltre, in deroga ai limiti anagrafici, che l'apprendistato professionalizzante possa essere instaurato, oltre che con il lavoratore in mobilità, anche con i beneficiari di trattamenti di disoccupazione;
- **l'apprendistato di alta formazione e di ricerca** può essere stipulato in tutti i settori di attività, dai datori di lavoro sia pubblici sia privati per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni per le quali è prevista l'iscrizione all'ordine. Riguarda soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca. Con il protocollo viene stabilito il numero dei crediti formativi, entro un massimo di sessanta.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e di norma, nei percorsi di istruzione tecnica superiore, non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è invece rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione. Tuttavia, in assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Tale vantaggio si aggiunge al minor costo del lavoro, considerata la riduzione della retribuzione per le ore di formazione prevista per la prima e terza tipologia di apprendistato e al regime contributivo agevolato vigente.

Le mansioni del lavoratore

Viene prevista la possibilità di una riduzione delle mansioni e dello stipendio, qualora vi siano criticità per salvaguardare il posto di lavoro. Viene riconosciuta anche la possibilità di ridurre le mansioni in caso di mutamenti organizzativi.

Novità anche sul cambiamento di mansioni in senso orizzontale, che non potranno essere applicate su mansioni equivalenti, ma potranno rientrare nel livello di inquadramento del lavoratore.

I controlli a distanza del lavoratore

Ha fatto molto discutere la norma riguardante i controlli a distanza del datore di lavoro, finora completamente proibita dallo Statuto dei lavoratori.

In realtà continuerà a non essere possibile "spiare" i lavoratori con telecamere o altri mezzi che ne violino la privacy. Tuttavia al datore sarà possibile controllare i mezzi di produzione forniti ai lavoratori come i personal computer, smartphone, tablet ecc. In sostanza non sarà possibile controllare la posta del dipendente, ma l'uso improprio come strumento di lavoro. L'azienda dovrà consegnare al lavoratore un documento in cui illustra la politica aziendale al riguardo.

I congedi parentali

Il D.lgs. n. 80/2015 disciplina i **congedi parentali** ampliando le tutele minime e allo stesso tempo risolvendo alcune problematiche di impatto applicativo che avevano creato qualche problema nei rapporti lavorativi.

Oltre all'astensione obbligatoria, è previsto il congedo pagato al 30% dello stipendio fino a 6 anni del bambino, mentre in precedenza era previsto sino a 3 anni e quello non retribuito fino a 12 anni.

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

I congedi di paternità vengono estesi a tutte le categorie di lavoratori, non solo ai dipendenti.

Viene prevista l'erogazione dell'indennità di maternità anche in casi di mancato versamento dei contributi, anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui alla legge n. 335/1995 non iscritti ad altre forme obbligatorie.

Il telelavoro e le donne vittime di violenza

La norma sul **telelavoro** prevede benefici per i datori di lavoro che ne facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei lavoratori.

Le norme in materia di congedo per le **donne vittime di violenza** prevedono la possibilità 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.