

Commercialisti e Revisori Legali

Reg. Adriano Sorci
adrianosorci@integraassociati.it

Dott. Federico Sorci
federicosorci@integraassociati.it

Avvocati

Avv. Alessandro Sorci
alessandrosorci@integraassociati.it

Avv. Matteo Schippa
matteoschippa@integraassociati.it

Avv. Valeria Tocchio
valeriatocchio@integraassociati.it

Consulenti del Lavoro

Dott. Elisa Eracli
elisaeracli@integraassociati.it

Collaboratori

Dott. Viviana Morozzi

Segreteria

Paola Lucertini
segreteria@integraassociati.it



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Studio Integra

Associazione professionale

Strada Pian della Genna n. 19
06128 Perugia
Tel. 075 500.47.95 – 075 501.89.00
Fax 075 501.89.00

Via Sacco e Vanzetti n. 25/B
06063 Magione (PG)
Tel. 075 84.31.04
Fax 075 84.17.80

www.integraassociati.it
info@integraassociati.it

C.F. e P. IVA 02710510542

Circolare 6 luglio 2015

Jobs act – decreti attuativi

In Gazzetta Ufficiale del 24.6.2015, n. 144 - Suppl. Ord. n. 34, sono stati pubblicati il **D.Lgs. 15.6.2015, n. 80** ed il **D.Lgs. 15.6.2015, n. 81**.

Il primo, reca misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro. Il provvedimento, entrato in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, cc. 8, 9 della L. 183/2014 (cosiddetto Jobs Act), garantisce nuove tutele ai genitori lavoratori e alle donne vittime di violenza di genere. Mediante le nuove norme, le lavoratrici autonome possono usufruire del congedo parentale e sono riconosciuti ai genitori adottivi o affidatari i diritti per la fruizione dei congedi parentali e per l'applicazione del divieto di svolgimento di lavoro notturno.

Il secondo decreto fissa la "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, c. 7 L. 10.12.2014, n.183".

Entrambi i decreti sono in vigore dal 25.6.2015.

Si sintetizzano le principali disposizioni contenute nel provvedimento.

Conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Il D.Lgs. 15.6.2015, n. 80 attuativo del Jobs Act riguarda le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro. Il provvedimento interviene, prevalentemente, sul testo unico a tutela della maternità e prevede misure volte a sostenere le cure parentali e a tutelare in particolare le madri lavoratrici.

Innanzitutto, il decreto interviene sul congedo obbligatorio di maternità, al fine di rendere più flessibile la possibilità di fruirne in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato. Il decreto prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12.

Il congedo parzialmente retribuito (30%), invece, viene portato dai 3 anni di età a 6 anni e, in casi particolari, (famiglie meno abbienti) fino ad 8. Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

In materia di congedi di paternità, viene estesa a tutte le categorie di lavoratori (non solo per i lavoratori dipendenti), la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti.

Il decreto, inoltre, introduce ulteriori due norme:

- la prima, in materia di telelavoro, prevedendo benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti;
- la seconda, invece, introducendo il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati.

Disciplina dei contratti di lavoro

Il secondo del decreti riscrive gli istituti del lavoro.

Tra i vari interventi segnaliamo, in particolare, che i **contratti di collaborazione a progetto** (Co. Co. Pro.), a partire dall'entrata in vigore del decreto, non potranno più esserne attivati (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). In tutti i casi, dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali, che si concretizzino in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro, saranno applicate le norme del lavoro subordinato. La disposizione non trova applicazione con riferimento:

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni 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;
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di **professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli **organi di amministrazione e controllo** delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle collaborazioni 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.

Le parti possono richiedere alle commissioni competenti la certificazione dell'assenza dei requisiti per l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, il decreto legislativo prevede, con effetto dal 1° gennaio 2016, un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa. Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato e del contrasto all'elusione anche l'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.

Con riferimento alla **disciplina delle mansioni**, viene previsto che il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento, così com'è previsto nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001), purché rientranti nella medesima categoria e non più soltanto a mansioni «equivalenti», a mansioni, cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).

Novità sono state introdotte anche per i contratti a **tempo parziale**: nel rispetto di quanto previsto dai **contratti collettivi**, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di **prestazioni supplementari**, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Nella disciplina previgente il lavoro supplementare era ammesso solo in caso di part time orizzontale. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, **per iscritto**, clausole elastiche relative alla variazione della **collocazione temporale** della prestazione lavorativa ovvero relative alla **variazione in aumento** della sua durata. Rispetto alla precedente disciplina, esiste una sola definizione di clausola (elastica), che ingloba anche la clausola flessibile, senza più alcuna limitazione al suo ricorso. In tali casi, il prestatore di lavoro ha diritto a un **preavviso di 2 giorni lavorativi**, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle **commissioni di certificazione**, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il **limite del 25%** della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del **15% della retribuzione oraria** globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. È riconosciuta la facoltà di **revocare il consenso** prestato alla clausola elastica:

- ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti (anche se riguardanti il coniuge, i figli o i genitori), ovvero
- ai lavoratori, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap, ovvero
- ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro **non costituisce giustificato motivo di licenziamento**. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, **non costituisce giustificato motivo di licenziamento**.

Su accordo delle parti risultante da **atto scritto** è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Cambia anche il contratto di lavoro accessorio (voucher): per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi **superiori a 7.000 euro** nel corso di un **anno civile** (anziché solare), annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente.

Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di **3.000 euro** di compenso per anno civile, rivalutati annualmente, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Le disposizioni relative ai limiti del lavoro accessorio si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di **carattere stagionale** effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di **produttori agricoli** che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di **appalti di opere o servizi**, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del Lavoro.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano **esclusivamente** attraverso **modalità telematiche** uno o più carnet di buoni orari, **numerati progressivamente e datati**, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del Lavoro, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali.

I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le **rivendite autorizzate**.

In attesa dell'emanazione del decreto, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi. Al fine dei necessari approfondimenti in ordine all'attuazione dell'obbligo di legge e nelle more dell'attivazione delle relative procedure telematiche, il Ministero del Lavoro, con nota 25.06.2015, n. 3337, ha informato che la comunicazione in questione sarà effettuata agli istituti previdenziali secondo le attuali procedure.

Fino al 31.12.2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data del 25.6.2015.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO