

Poletti: più risorse alla Naspi, durerà 24 mesi

Via libera agli ultimi sei decreti attuativi del Jobs Act - Boschi: tutto il lavoro concluso in un anno

Davide Colombo
ROMA

Il rush finale per l'attuazione della delega lavoro porta con sé la conferma della dote aggiuntiva per stabilizzare a 24 mesi della durata della Naspi. Lo annuncia al termine della conferenza stampa Giuliano Poletti, spiegando che le risorse in più scaturiscono dal riordino degli ammortizzatori sociali realizzato con gli ultimi decreti legislativi. Così la nuova assicurazione contro la disoccupazione involontaria che ha debuttato il 1° maggio scorso con l'estensione a una platea di lavoratori più ampia garantirà una copertura di due anni in via strutturale, superando l'ipotesi di una sua riduzione a 18 mesi nel 2016. Poletti ha poi confermato che anche la nuova cassa integrazione potrà avere una durata massima di 24 mesi che possono salire a 36 con il ricorso alla solidarietà.

Visibilmente soddisfatto il ministro del Lavoro ha confermato che il via libera del Consiglio dei ministri è arrivato su due decreti legislativi che andranno subito in Gazzetta Ufficiale (riordino dei contratti, revisione delle norme sulle mansioni e conciliazione tempi di vita e la-

voro) mentre per altri quattro decreti parte l'iter di valutazione di Camera e Senato. Si tratta, nell'ordine, di quello sulla riforma (con estensione) della cassa integrazione, la semplificazione dello Statuto dei lavoratori e dei due decreti che daranno vita all'Agenzia nazionale per le politiche attive e all'Ispettorato nazionale del lavoro. «L'unico argomento di delega che non è

SALARIO MINIMO

Il ministro del Lavoro: l'unico argomento della delega che non è stato toccato è quello del salario minimo

stato affrontato è quello del salario minimo» - ha detto Poletti, non considerando evidentemente parte della delega lavoro altre due materie per le quali c'è stato una rinuncia: la riforma della contrattazione e il riordino degli incentivi. «In un anno tutti i decreti delega del jobs act sono stati realizzati, abbiamo esaurito il lavoro sulla riforma del mercato lavoro in modo efficace e rapido» ha osservato il mini-

stro per i Rapporti con il Parlamento e le Riforme, Maria Elena Boschi. In effetti la delega scade il 16 giugno e palazzo Chigi e ministero del Lavoro hanno rispettato i tempi in pieno.

Poletti illustrando il contenuto dei decreti approvati ha confermato che sulle tipologie contrattuali non ci sono state modifiche rispetto a quanto emerso dall'iter parlamentare: «non ci sono particolari modifiche, se non rispetto al fatto che sulla impossibilità di stipulare co.co.pro si prevede un ampliamento delle possibilità di derogare in presenza di contratti stipulati dalle confederazioni anche di categoria».

Corposo il testo sulle politiche attive (34 articoli) che darà vita alla nuova rete dei servizi per le politiche del lavoro al centro della quale c'è l'Agenzia nazionale Anpal, in cui confluiscono Isfso e Italia Lavoro, ma il nuovo soggetto nazionale dovrà co-gestire le policy insieme con le regioni fino a che non verrà modificato il Titolo V della Costituzione. Poletti ha parlato di risorse per 300 milioni sull'anno, da destinare alle politiche attive, derivanti dai fondi europei. Ma in questo decreto è previsto anche «un assegno di ricollocazione» ovvero

un assegno «che può essere usato per acquistare servizi per il ricollocazione» da parte di un lavoratore che perde un lavoro dopo sei mesi. Via libera anche all'Ispettorato nazionale del lavoro (che raccoglie gli ispettori del ministero, di Inps e Inail) per garantire il massimo di coordinamento delle verifiche presso le imprese.

È proprio la semplificazione il filo rosso che collega molte delle misure varate: sono semplificati i canali per le comunicazioni previste dalla regolazione sugli infortuni e la sicurezza del lavoro (saranno solo telematici), semplificato e graduato è il sistema delle sanzioni in caso di lavoro irregolare. Su tutto questo impianto ha assicurato uno stretto monitoraggio in sede applicativa poiché come in tutte le deleghe, in caso di impatti negativi, le correzioni al margine saranno assicurate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli altri approfondimenti

Nella sezione Norme e Tributi le altre pagine sulla riforma del lavoro e sul decreto enti locali approvato ieri dal Consiglio dei ministri

» pagine 39 a 40



Palazzo Chigi. I ministri Giuliano Poletti, Maria Elena Boschi e Pier Carlo Padoan

DATI DEL MINISTERO

In aprile l'83% in più le trasformazioni a tempo indeterminato

Nel mese di aprile 2015 le trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato in tutti i settori sono state 36.428. L'83% in più rispetto all'aprile 2014. Lo riferisce il ministero del Lavoro sulla base delle comunicazioni obbligatorie ricevute dai datori di lavoro. Sempre ad aprile 2015, il numero di attivazioni di nuovi contratti di lavoro è stato di 912.764 unità, mentre le cessazioni sono state 700.602, con un saldo

di oltre 212.000 contratti.

Tornando alle attivazioni, 199.640 (circa il 22%), sono relative a contratti a tempo indeterminato, 598.404 sono per contratti a tempo determinato, 18.469 sono contratti di apprendistato (il 2%), 42.693 sono collaborazioni e 53.558 sono altre forme di impiego, tra cui i contratti di inserimento lavorativo, il contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato o il contratto intermittente.

L'ESPRESSO

1

MANSIONI

La mansione cambia di livello se l'impresa si riorganizza

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Cambia la disciplina delle mansioni, contenuta nell'articolo 2103 del Codice civile, la cui attuale formulazione risale allo Statuto dei lavoratori, la legge 300 del 1970. Si punta su una maggiore flessibilità organizzativa, ampliando l'ambito entro cui il datore di lavoro può unilateralmente modificare le mansioni del lavoratore.

Oggi il datore può assegnare al lavoratore diverse mansioni, purché equivalenti alle ultime svolte. E per stabilire se una

mansione è equivalente il giudice guarda a due circostanze: che la nuova mansione sia ricompresa nello stesso livello di inquadramento contrattuale e che non sia penalizzante sulla carriera. Da domani, si cambia. Con le nuove regole, contenute nel Dlgs di riordino dei contratti (che diventa legge all'indomani della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale), per stabilire se a un lavoratore possano essere assegnate nuove mansioni è sufficiente che siano riconducibili al precedente livello di appartenenza, come disegnato

dai contratti collettivi.

Inoltre, e questa è una novità assoluta, in caso di «modifica degli assetti organizzativi aziendali» che incide sulla posizione del lavoratore, il datore, unilateralmente, potrà assegnare al dipendente mansioni riconducibili al livello di inquadramento contrattuale immediatamente inferiore, fermi restando il livello stesso e il relativo trattamento economico, con la sola eccezione delle voci retributive legate a particolari modalità della precedente prestazione che non sono più presenti nella

nuova mansione (per esempio, il lavoro notturno e le trasferte).

Altra novità è che ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni inferiori possono essere previste dai contratti collettivi, stipulati quindi anche a livello aziendale o territoriale con le Rsa o le Rsu. Questo mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità. Si prevede, inoltre, con un'apertura all'importanza della formazione in azienda, che se le nuove mansioni richiedono una particolare formazione, il datore deve impartirla al lavoratore, rischiando altrimenti non la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni, ma una rivendicazione risarcitoria. Peraltro, sia l'assegnazione di mansioni di pari livello sia lo spostamento a mansioni del livello inferiore possono essere

fatti soltanto entro l'ambito della categoria legale (operaio, quadro, impiegato) di inquadramento del dipendente (si introduce quindi un limite che prescinde dall'inquadramento unico). La riscrittura della disciplina delle mansioni, inoltre, ufficializza per legge, attraverso accordi individuali sottoscritti in una sede di certificazione assistita prevista per legge, la modifica anche della categoria, oltre al livello e alla retribuzione. La norma definisce, a grandi linee le ipotesi di «rilevante interesse del lavoratore», che giustificano il ricorso all'accordo individuale, che possono essere: «la conservazione dell'occupazione, l'acquisizione di una diversa professionalità o il miglioramento delle condizioni di vita». Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresen-

tante del sindacato al quale aderisce, da un avvocato, o da un consulente del lavoro.

Si chiarisce, anche, la disciplina delle mansioni superiori: oggi in caso di assegnazione di fatto di mansioni superiori, il lavoratore acquisisce il livello superiore dopo tre mesi, d'ora in avanti il termine sarà quello fissato dai contratti collettivi, o in mancanza sarà di sei mesi.

«L'aggiornamento dello Statuto dei lavoratori è molto positivo - spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma -. Si punta su una nuova flessibilità professionale regolabile anche dalla contrattazione collettiva, che può rivedere pure i sistemi di classificazione dei contratti collettivi che talvolta sono obsoleti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2

CONTRATTI A TERMINE

Più deroghe al tetto del 20% Over 50 fuori dal conteggio

Il governo chiarisce che in caso di superamento del tetto del 20% di utilizzo dei contratti a termine non scatterà mai la trasformazione del rapporto "a tempo indeterminato". L'impresa però sarà multata: l'importo della sanzione resta elevato, pari al 50% della retribuzione mensile percepita dal lavoratore, ma, ed è una novità dell'ultimissima ora, la somma non finirà più in tasca al lavoratore, ma tornerà a essere una sanzione amministrativa che intascherà l'Erario.

Altra novità, è che si

ampliano le deroghe al limite del 20 per cento: sarà possibile bypassarlo sempre dai «contratti collettivi», quindi pure attraverso la contrattazione aziendale e con intese con Rsa e Rsu; e, inoltre, non si conteggiano in questo tetto una serie di eccezioni, tra cui «le assunzioni dei lavoratori over 50». Al tempo stesso però si conferma l'eliminazione della possibilità (oggi ammessa) di derogare con accordi aziendali al divieto di ricorrere a contratti a termine nelle unità produttive "in crisi" e nelle imprese che

hanno fatto licenziamenti collettivi. «L'istituto resta liberalizzato, sono state confermate le 5 proroghe e l'acausalità fino a tutti e 36 i mesi di durata», spiega Riccardo Del Punta, ordinario di diritto del Lavoro all'università di Firenze, e consulente del ministero del Lavoro -. Si resta nell'alveo del decreto Poletti varato lo scorso maggio».

Arrivano però una serie di utili chiarimenti. Per esempio, sulla disciplina delle proroghe. Il termine potrà essere

prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi e comunque per un massimo di cinque volte nell'arco dei 36 mesi a svolgimento di attività dei contratti.

Vengono poi elencate le ipotesi in cui si può derogare al tetto del 20% di utilizzo dei rapporti a termine. Ciò può avvenire: nella fase di avvio di nuove attività, per le imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali, per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, per la sostituzione di lavoratori assenti, e, come detto, per i lavoratori di età superiore a 50 anni. Il tetto del 20% poi non si applica anche ai contratti di lavoro a tempo stipulati tra

università pubbliche e private e centri di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento o di ricerca. I contratti a termine che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono (quindi possono superare il limite dei tre anni).

Si prevede poi che non è ammessa apposizione del termine per sostituire lavoratori in sciopero, nelle imprese dove si sono fatti licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti, presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione di orario; e da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione rischi (in

applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori). Se si violano tali divieti, scatta la trasformazione a tempo indeterminato.

Il provvedimento conferma anche che l'impugnazione di un contratto a termine deve avvenire entro 120 giorni dalla cessazione del rapporto. Se scatta la trasformazione a tempo stabile il giudice condanna anche il datore al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

G. Pog.
Cl. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

3

COLLABORAZIONI

False co.co.co: dal 1° gennaio scatta la subordinazione

Il Dlgs sul riordino delle tipologie contrattuali vara un restyling complessivo dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, innovando la disciplina introdotta dalla legge Fornero nel 2012.

Con l'obiettivo di contrastare il falso lavoro autonomo, si prevede che dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in «prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e

organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Arriva quindi una presunzione assoluta di subordinazione; ma nelle ultime ore si sono ampliate le eccezioni: tale presunzione non scatterà per le collaborazioni normate da contratti collettivi (in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzate del relativo settore); per quelle prestate da professionisti iscritti in albi professionali; per gli organi di amministrazione e controllo

delle società; per le collaborazioni rese in favore delle associazioni sportive dilettantistiche (riconosciute dal Coni). È stato poi introdotto un nuovo "scudo": niente estensione del lavoro subordinato, anche, alle collaborazioni "certificate" nelle sedi previste dalla legge; ma si è frenato sulla possibilità di "scudare" le cococo se l'organizzazione è "concordata" tra lavoratore e committente (era una richiesta delle imprese, ma non è stata accolta).

Rispetto al testo iniziale, è stato eliminato, tra i requisiti che fanno scattare la subordinazione, il riferimento alle "prestazioni di contenuto ripetitivo".

La nuova normativa, seppur modificata, resta però ancora interpretabile, sostengono gli esperti contattati dal Sole24Ore: «Anche il riferimento all'organizzazione da parte del committente appare poco utile alla qualificazione della collaborazione come destinata alla applicazione della disciplina sul lavoro subordinato - spiega Sandro Mainardi, ordinario di diritto del lavoro all'università di Bologna -. Le disposizioni cioè lasciano aperti diversi interrogativi. Che vuol dire disciplina del rapporto di lavoro subordinato? Occorre trasformare il contratto in

contratto di lavoro subordinato con relativa diversa imputazione Inps e assicurativa Inail? Oppure si tratta di mera applicazione delle discipline protettive su un rapporto di lavoro che resta di collaborazione coordinata e continuativa? Poiché questi sono problemi applicativi concreti occorre fare chiarezza, a prescindere dal processo di stabilizzazione incentivata previsto nello stesso Dlgs».

Il provvedimento conferma poi come la nuova disciplina sulle cococo non trova applicazione nella Pa fino al completo riordino della disciplina del lavoro flessibile (attuazione della delega Madia). Si prevede, però, che dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche

amministrazioni stipulare collaborazioni con i requisiti previsti ora da questo Dlgs.

Le nuove regole confermano inoltre la soppressione delle collaborazioni a progetto (restano in piedi quelle in corso); e prevedono una procedura di stabilizzazione incentivata delle collaborazioni. Sempre dal 1° gennaio 2016 i datori privati che assumono a tempo indeterminato collaboratori, anche a progetto, e titolari di partita Iva con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, vedono estinguersi gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali, fatti però salvi gli illeciti accertati dagli ispettori prima dell'assunzione.

G. Pog.
Cl. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Giorgio
Pogliotti

Primi segnali sul nuovo modello contrattuale

Alle parti sociali che si apprestano a riprendere il confronto sul nuovo modello contrattuale, il governo di Matteo Renzi nel pacchetto di decreti attuativi del Jobs act indica quale ritiene essere la direzione di marcia. Che è quella del rafforzamento della contrattazione decentrata, esercitata a livello aziendale o territoriale.

Il Dlgs sul riordino delle tipologie contrattuali fa continuamente riferimento alla contrattazione collettiva, che può intervenire per modificare il limite d'utilizzo del 20% per i contratti a termine e per la somministrazione a tempo indeterminato, o il diritto di precedenza nelle assunzioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione del lavoratore al livello di inquadramento inferiore possono essere definite con la contrattazione collettiva che può anche individuare quali sono le collaborazioni autentiche, per le quali dal prossimo 1° gennaio non varranno i criteri caratteristici del lavoro subordinato. Non a caso un articolo a parte del decreto è dedicato a specificare che per contratti collettivi si intendono non solo i contratti nazionali firmati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, ma anche quelli territoriali o aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o dalle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu). In concreto, in Fca si potrà raggiungere un accordo con i sindacati rappresentati nelle Rsa (tra loro non figura la Fiom-Cgil) e modificare i limiti di utilizzo dei contratti a termine o stabilire differenti ipotesi per il demansionamento. Anche se non si cita esplicitamente la parola "deroghe", la diversa previsione dei contratti collettivi diventa norma generale.

Questo segnale arriva insieme alla rinuncia del governo ad intervenire con un Dlgs sul salario minimo (o meglio sul compenso orario minimo), per lasciare alle parti sociali la possibilità di raggiungere un accordo più complessivo sul nuovo modello contrattuale, sull'attuazione delle nuove regole sulla rappresentanza e sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa. Si tratta di temi propri delle parti sociali, ma il confronto finora non è riuscito a decollare, soprattutto per la contrarietà della Cgil che considera rischiosa una riforma del modello contrattuale che sposti il baricentro sui contratti aziendali, e preferisce affrontare la tornata di rinnovi di fatto senza un indicatore di riferimento, visto che l'attuale modello (scaduto a fine 2014) collega gli aumenti all'inflazione.

Il messaggio inviato ieri sembra chiaro: imprese e sindacati cerchino un accordo complessivo su materie proprie delle parti sociali, se non saranno in grado di farlo, il governo è pronto ad intervenire per via legislativa. In tal caso, la direzione di marcia è già stata tracciata.

Contratti a termine, solo multa se si sfiora il tetto

Meno rigidità sulle mansioni - Da gennaio Cig estesa alle piccole imprese e agli apprendisti



Giorgio Poglietti
Claudio Tucci
ROMA

Si conferma la stretta sulle false collaborazioni, ma si prevedono una serie di «eccezioni», tra cui la possibilità di non far scattare la presunzione di subordinazione se il rapporto è «certificato» nelle sedi previste per legge. Per i contratti a tempo determinato il superamento del tetto del 20% di utilizzo non comporterà più la trasformazione del rapporto «a tempo indeterminato». Ci sarà però una sanzione amministrativa a carico dell'impresa. In caso di riorganizzazione aziendale il datore, in via unilaterale, potrà modificare in pejus le mansioni del lavoratore fino ad un livello sotto, fatta salva la retribuzione di base del vecchio stipendio.

Sono le principali novità contenute nel Dlgs sul riordino dei contratti che ha avuto l'eri l'ok definitivo del Consiglio dei ministri e attende ora la pubblicazione in Gazzetta ufficiale per entrare in vigore dal giorno successivo. A questo decreto si affianca il Dlgs sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che ieri ha avuto l'ok finale, mentre un pacchetto di ulteriori 4 decreti legislativi varati dal governo - a completamento, parziale, dell'attuazione delle deleghe del Jobs Act - andrà adesso nelle commissioni parlamentari competenti per i pareri: riguardano le politiche attive, gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, le semplificazioni e la razionalizzazione dell'attività ispettiva in un'unica Agenzia.

Tornando al Dlgs di riordino dei contratti, dal 1° gennaio 2016 saranno considerate «lavoro subordinato» le collaborazioni caratterizzate come prestazioni esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento a tempi e luoghi di lavoro. Alle eccezioni già previste (collaborazioni frutto di accordi collettivi con i sindacati più rappresentativi, che richiedono l'iscrizione all'albo, di componenti di organi di amministrazione, per società sportive dilettantistiche) si aggiunge un'altra fattispecie: quelle certificate dagli organismi deputati, dove il lavoratore può farsi assistere dal sindacato, da un avvocato o da un consulente del lavoro. Per i contratti a tempo determinato il superamento del limite del 20% di utilizzo comporterà una sanzione amministrativa e non più una multa (come previsto nel testo originario); in sostanza invece di finire nelle tasche del dipendente, la somma andrà all'Erario per potenziare i servizi per l'occupazione. Il limite del 20% sarà derogabile con i «contratti collettivi», quindi anche con la contrattazione azienda-

le o territoriale da Rsa e Rsu; tra i casi esclusi dal 20% vi sono le start up innovative e le assunzioni dei lavoratori over 50. Si amplia l'utilizzo dei voucher per le prestazioni occasionali, portando il tetto massimo da 5 mila a 7 mila euro.

Altri due capisaldi dello Statuto dei lavoratori vengono profondamente modificati: il primo riguarda la disciplina delle mansioni (articolo 13 della legge 300 del 1970). Il Dlgs sul riordino dei contratti consente al datore di lavoro di variare unilateralmente le mansioni (non è più necessario l'accordo con il sindacato) in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, fino al livello di inquadramento inferiore rientrante nella stessa categoria. La contrattazione collettiva - compresi i contratti territoriali o aziendali quindi - potrà prevedere ulteriori ipotesi di ri-mansionamento. Inoltre, alle commissioni di certificazione si potranno siglare accordi individuali finalizzati alla salvaguardia dell'occupazione, che prevedano modifica di mansioni, compresa categoria e livello di inquadramento. Anche l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori è stato riscritto: il Dlgs sulle semplificazioni apre ai controlli a distanza - per esigenze produttive, organizzative, di sicurezza e tutela del patrimonio aziendale - attraverso gli strumenti di lavoro (pc, tablet, telefoni aziendali) senza più passare per accordi sindacali. Le informazioni «sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» purché i lavoratori siano informati.

Modifiche per la cassa integrazione. Il sostegno al reddito si estende a tutte le imprese oltre i 5 dipendenti che finora ricorrevano alla cassa in deroga (finanziata dalla fiscalità generale): dal 1° gennaio scatta l'aliquota dello 0,45% (per le aziende da 6 a 15 dipendenti) e dello 0,65% (oltre i 15) per finanziarsi, attraverso i fondi di solidarietà, le prestazioni che saranno operative dal 1° luglio 2016. Per la Cig si introduce una sorta di «bonus malus», un'addizionale del 9% per i primi 12 mesi di utilizzo, che sale al 12% tra i 12 e 24 mesi e al 15% per 36 mesi. La Cig avrà una durata di 24 mesi, sarà estesa agli apprendisti, non si potrà più utilizzare in caso di cessazione definitiva delle attività. Le imprese che utilizzano i contratti di solidarietà per 24 mesi potranno ricorrere per 12 mesi alla Cigs, potendo così beneficiare di una copertura complessiva di 36 mesi. È previsto uno sconto del 10% sull'aliquota ordinaria per le imprese che oggi versano l'1,90% e per quelle con più di 50 dipendenti che pagano il 2,20%. È prevista una misura transitoria, per gli accordi conclusi in sede governativa entro il 31 maggio 2015 di interesse strategico nazionale che superano i nuovi limiti di utilizzo: viene creato un fondo aggiuntivo di 90 milioni per il 2017 e 100 milioni per il 2018 per evitare contraccolpi occupazionali. Con il Dlgs sulle politiche attive, infine, viene creata l'Agenzia nazionale per raccordare in un unico soggetto la gestione dei servizi per l'impiego e la Naspi.

Le misure attuative del Jobs Act

I DECRETI APPROVATI DEFINITIVAMENTE

COLLABORAZIONI

Stretta più «soft» sui collaboratori

Giro di vite sulle finte Co.co.co. Dal 1° gennaio 2016 saranno considerate «lavoro subordinato» le collaborazioni caratterizzate come prestazioni esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento a tempi e luoghi di lavoro. Alle eccezioni già previste si aggiunge un'altra fattispecie: quelle certificate dagli organismi deputati, dove il lavoratore può farsi assistere dal sindacato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

EFFICACIA

MEDIA

CONTRATTI A TERMINE

Sanzione se si supera il 20% Over 50 «esclusi» dal tetto

Per i contratti a tempo determinato il superamento del limite del 20% di utilizzo comporterà una sanzione amministrativa e non più una multa (come previsto nel testo originario); in sostanza invece di finire nelle tasche del dipendente, la somma andrà all'Erario per potenziare i servizi per l'occupazione. Il limite del 20% sarà derogabile con i «contratti collettivi». Escluse dal tetto e start up innovative e le assunzioni dei lavoratori over 50.

EFFICACIA

ALTA

APPRENDISTATO

Gettate le basi per passare al sistema «duale»

Vengono introdotte modifiche all'apprendistato per qualifica e diploma e all'apprendistato di alta formazione e ricerca (invariato invece l'apprendistato professionalizzante e di mestiere). Si pongono così le basi di un «sistema duale» in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente al livello secondario di istruzione e formazione e al livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendistato effettuato nell'impresa.

EFFICACIA

MEDIA

SOMMINISTRAZIONE

Tetto al 20% e cancellate le causali dello staff leasing

La principale novità consiste nella eliminazione delle «causali» che consentono la stipula del contratto di somministrazione lavoro a tempo indeterminato (staff leasing). Al loro posto viene introdotto un limite di utilizzo del 20 per cento «salvo diversa previsione dei contratti collettivi». I lavoratori somministrati dovranno essere a loro volta assunti a tempo indeterminato dall'agenzia

EFFICACIA

ALTA

PART TIME

Lavoro supplementare ma non oltre il 15 per cento

Si prevede che anche in assenza di una disciplina collettiva che lo autorizzi, il datore di lavoro può chiedere ai dipendenti in part time orizzontale una prestazione supplementare sia pure in misura non superiore al 15% delle ore concordate settimanali e retribuendo queste ore con una maggiorazione omnicomprensiva del 15%. Azienda e lavoratori possono concordare ulteriori clausole di flessibilità

EFFICACIA

BASSA

MANSIONI

Passaggi d'ufficio in caso di riorganizzazione

Si consente al datore di lavoro di variare unilateralmente le mansioni in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, fino al livello di inquadramento inferiore rientrante nella stessa categoria. Lo stipendio base non cambia. La contrattazione collettiva, anche di secondo livello, potrà prevedere ulteriori ipotesi di demansionamento. Inoltre, in sede protetta, si potranno siglare accordi individuali finalizzati al rimansionamento per conservare il posto

EFFICACIA

ALTA

VOUCHER

L'utilizzo dei «buoni lavoro» sale a 7 mila euro l'anno

Si amplia l'utilizzo dei voucher per le prestazioni occasionali, portando il tetto massimo annuo da 5 mila a 7 mila euro. Uno strumento nato per regolamentare il lavoro accessorio, non riconducibile a contratti di lavoro in quanto svolto in modo saltuario, e tutelare situazioni non regolamentate. Il valore netto di un voucher da 10 euro nominali, in favore del lavoratore, è di 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo

EFFICACIA

MEDIA

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Part time e congedo fino ai 12 anni dei figli

Più tempo per beneficiare del congedo parentale facoltativo: possibilità che passa dai 3 ai 6 anni di età del bambino perché si possa fruire di quello retribuito al 30% e dagli 8 ai 12 anni per quello non retribuito, la cui durata resta comunque di 6 mesi per il genitore. In arrivo un'altra misura ad hoc per mamme e papà: la possibilità di trasformare il congedo parentale in part-time al 50%.

EFFICACIA

MEDIA

I DECRETI APPROVATI IN PRIMA LETTURA

RIFORMA CIG

Cig anche agli apprendisti con durata fino a 24 mesi

Il sostegno al reddito si estende a tutte le imprese oltre i 5 dipendenti che finora ricorrevano alla cassa in deroga: dal 1° gennaio scatta l'aliquota dello 0,45% (per le aziende da 6 a 15 dipendenti) e dello 0,65% (oltre i 15) per finanziarsi, attraverso i fondi di solidarietà, le prestazioni operative dal 1° luglio 2016. Per la cassa integrazione si introduce una sorta di «bonus malus», avrà una durata di 24 mesi, sarà estesa agli apprendisti, non si potrà più utilizzare in caso di cessazione delle attività.

EFFICACIA

MEDIA

POLITICHE ATTIVE

Nasce l'Anpal, un network per le nuove politiche attive

Nonostante la riforma del Titolo V della Costituzione sia ancora in corso, viene costituita la nuova Agenzia nazionale per le politiche attive (una struttura con un organico fissato di 400 addetti). Confluiranno in Anpal sia Isfol che Italia Lavoro. Con essa ministero e regioni coordineranno gli interventi di politica attiva sovrintendendo all'attività dei servizi per l'impiego. Fanno parte della nuova rete dei servizi per le politiche del lavoro anche Inps e Inail

EFFICACIA

BASSA

AGENZIA ISPETTIVA

Con l'Ispettorato del lavoro controlli più coordinati

Tutti i servizi ispettivi del ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail confluiscono in una nuova agenzia nazionale denominata Ispettorato nazionale del lavoro. Avrà sede a Roma e non più di 80 sedi territoriali. L'Ispettorato dovrà garantire un maggior coordinamento dei controlli presso le imprese: avrà una piena autonomia organizzativa, con un direttore, un cda e un collegio dei revisori

EFFICACIA

MEDIA

SEMPLIFICAZIONE

Controlli a distanza 2.0 e policy aziendale trasparente

Il piatto forte del Dlgs di semplificazione è l'aggiornamento dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, una norma datata 1970 emanata quindi in un contesto tecnologico e produttivo completamente diverso. Con l'apertura ai controlli a distanza attraverso gli strumenti di lavoro come pc, tablet, telefoni aziendali. Senza più passare per accordi sindacali o ispettorato del lavoro. Ma chiede al datore di lavoro l'obbligo di un preciso documento di policy aziendale da consegnare a tutti i dipendenti

EFFICACIA

ALTA

L'ANALISI

Claudio

Tucci

Così diventa più flessibile il tempo indeterminato

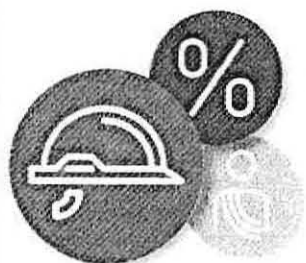
Dopo la riscrittura dell'articolo 18, per i nuovi assunti a tempo indeterminato "a tutele crescenti", in vigore dallo scorso 7 marzo, il governo mette ora mano al riordino delle altre tipologie contrattuali. Lo fa con un approccio costruttivo. Non c'è nessun disboscamento, ma si interviene per chiarire o risistemare alcuni istituti per meglio adattarli alle esigenze e alle necessità di un mercato del lavoro, che sta cambiando (anche per effetto della crisi).

Una prima lettura delle norme varate dall'esecutivo conferma la volontà di rilanciare il contratto a tempo indeterminato, incentivato, ma fino a dicembre, e semplificato. E che ora acquista anche una più robusta flessibilità organizzativa interna, che ha l'obiettivo di far tornare centrale questo contratto nelle scelte assunzionali delle imprese. Anche i dati diffusi ieri dal ministero del Lavoro evidenziano un robusto incremento del lavoro stabile e, soprattutto, del suo "peso" percentuale sul totale delle nuove attivazioni (oggi il contratto a tempo indeterminato supera il 20% dei nuovi rapporti, e questo è un fatto positivo - fino allo scorso anno "pesava" intorno al 15%). Ora con la revisione della disciplina delle mansioni, per vecchi e nuovi assunti, ci potrà essere un nuovo slancio.

La voglia di dare centralità al lavoro stabile è dimostrata anche dall'intervento sugli altri contratti flessibili, che rimangono in campo. Ma vengono riorganizzati. È così per il contratto a tempo determinato, per l'apprendistato, con la nascita del nuovo apprendistato duale per gli studenti, per il part-time e per il lavoro somministrato, che viene, di fatto, liberalizzato. Spariscono solo le collaborazioni a progetto e le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro. Sulle collaborazioni coordinate e continuative, superando la legge Fornero, si introduce una presunzione assoluta di subordinazione per contrastare il falso lavoro autonomo. C'è un ampliamento del lavoro subordinato. E qui bisogna stare attenti. È condivisibile la volontà di combattere gli abusi, ma un giro di vite non ponderato rischia di penalizzare interi settori economici.

Mansioni inferiori decise dalle parti

L'accordo fra le parti e la riorganizzazione possono giustificare la ricollocazione



Giampiero Falasca

Il Jobs act riscrive l'articolo 2013 del Codice civile in tema di mansioni dei lavoratori. La nuova norma (nel testo informale circolato ieri) conferma il principio generale per cui il lavoratore non può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto (o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore successivamente acquisito), a meno che non si tratti di mansioni riconducibili a quelle del livello di inquadramento. Scompare il termine «equivalenti».

La legge tipizza due eccezioni alla regola, in gran parte mutuata dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, il divieto di affidamento a mansioni inferiori può essere derogato dal datore di lavoro qualora venga attuata una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore; se si verifica tale ipotesi, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria.

Così, per fare un esempio, un impiegato del IV livello può vedersi affidare mansioni spettanti al III livello, se un riassetto organizzativo ha determinato il mutamento della sua posizione professionale; analoga operazione non è ammessa se al livello d'inquadramento inferiore a quello di partenza si trova una categoria operaia e non impiegatizia.

La legge pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di accompagnare il mutamento di mansioni con un percorso formativo finalizzato ad addestrare il dipendente in merito ai nuovi compiti da svolgere; tale obbligo, tuttavia, non deve essere rispettato qualora la formazione non sia necessaria per svolgere le nuove mansioni. La legge precisa che il mancato adempimento dell'impe-

gnativo non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste dai contratti collettivi; la legge non specifica se il livello degli accordi deve essere nazionale, e quindi sembra possibile un intervento della contrattazione di secondo livello.

Il passaggio a mansioni inferiori è sottoposto a un requisito di forma molto rigoroso: deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità. La legge non richiede l'indicazione scritta delle motivazioni, e pertanto la mancanza di tale elemento non dovrebbe comportare la nullità dell'atto; tuttavia, appare consigliabile formalizzare per iscritto la motivazione organizzativa sottesa al cambio di mansioni.

L'assegnazione a mansioni inferiori, secondo la nuova norma, non determina una riduzione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo, che restano quelli di partenza. L'unica eccezione a questo principio riguarda quegli elementi retributivi collegati strettamente alle mansioni che sono state tolte.

Questo principio può essere superato qualora le parti stipulino un accordo transattivo presso una delle sedi di conciliazione abilitate dalla legge.

Mediante tale accordo (come peraltro accade già oggi) le parti possono concordare non solo la modifica delle mansioni, ma anche la variazione della categoria, del livello di inquadramento e della retribuzione.

Questi accordi, precisa la legge, sono ammessi se la modifica ha lo scopo di salvaguardare il posto di lavoro del dipendente, oppure di acquisire una diversa professionalità o, ancora, di migliorare le sue condizioni di vita.

Alcune novità interessano anche l'affidamento di mansioni superiori. L'assegnazione diventa definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi (anche nel caso in cui i quadri siano assegnati a mansioni dirigenziali); la normativa precedente fissava un periodo massimo di tre mesi.

Le novità

01 | TEMPO INDETERMINATO

La bozza dell'articolo 1 del Dlgs stabilisce che il contratto subordinato a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro. Nell'ambito del riordino delle forme contrattuali scompaiono le collaborazioni a progetto e le associazioni in partecipazione

02 | COLLABORAZIONI

Dal 2016 vengono trasformate in rapporti a tempo indeterminato le collaborazioni che riguardano una singola persona, continuative e con modalità di esecuzione organizzate dal committente. Numerose però le eccezioni a questa regola generale

03 | DEMANSIONAMENTO

L'assegnamento di mansioni di livello inferiore è possibile in caso di riassetto organizzativo o se previsto

dai contratti collettivi

04 | PART TIME

Il datore di lavoro può chiedere prestazioni oltre l'orario parziale e i contratti collettivi possono stabilire il numero massimo di ore, in alternativa vale quanto definito dal Dlgs. Le clausole flessibili ed elastiche possono essere anche stabilite individualmente davanti alle commissioni di certificazione

05 | INTERMITTENTE

Le modalità di utilizzo del lavoro intermittente sono stabilite dai contratti collettivi o in alternativa da un decreto del ministero del Lavoro. Salvo che nel turismo, pubblici esercizi e spettacolo, tetto di 400 giorni di lavoro in tre anni solari

06 | TEMPO DETERMINATO

Durata massima di 36 mesi,

anche con proroghe e rinnovi, con possibilità di altri 12 mesi. Nel totale rientrano i periodi in somministrazione e con mansioni differenti. Questi contratti non possono essere superiori al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato

07 | SOMMINISTRAZIONE

I contratti collettivi fissano i limiti per l'utilizzo della somministrazione a tempo determinato. Quella a tempo indeterminato non può superare il 20% degli assunti a tempo indeterminato

08 | APPRENDISTATO

Possibilità di iniziare l'apprendistato per la qualifica e il diploma dai 15 anni di età. Si potrà riqualificare i disoccupati con l'apprendistato professionalizzante

Le altre situazioni. In caso di superamento del tetto del 20% sull'organico scatta la sanzione

Nel tetto di 36 mesi calcolati tutti i contratti a termine

Aldo Bottini

Lo schema di decreto legislativo recante la disciplina organica dei contratti di lavoro si discosta in modo non marginale dallo schema inviato alle commissioni parlamentari. L'impostazione di fondo rimane: sono raccolte in un unico testo disposizioni attualmente contenute in più testi legislativi. Non si tratta però di un semplice "copia e incolla": le modifiche, anche al fine di dirimere contrasti interpretativi, non sono poche.

Vediamo le principali, iniziando dal part-time. Non è più necessaria una specifica previsione dei contratti collettivi né per chiedere lavoro supplementare né per stipulare clausole flessibili ed elastiche. In assenza di disposizioni contrattuali collettive, il lavoro supplementare può essere richiesto in misura non superiore al 15% dell'orario concor-

dato, con una maggiorazione retributiva del 15%, mentre le clausole flessibili ed elastiche possono essere individualmente pattuite presso le commissioni di certificazione, con diritto alla maggiorazione retributiva del 15% per le ore spostate o aggiunte. Vengono poi ampliati i casi in cui è riconosciuto un diritto alla trasformazione a part-time del rapporto o una priorità nella medesima.

Quanto al contratto a termine, la riforma operata dal decreto Poletti l'anno scorso viene sottoposta a una prima "manutenzione". Il limite di durata (del singolo contratto e della somma di più contratti tra le stesse parti) rimane 36 mesi, ma si computano i contratti (e le missioni in somministrazione) conclusi per lo svolgimento di qualunque mansione, e non più solo quelli aventi ad oggetto mansioni equiva-

lenti.

Il tetto di contratti a termine stipulabili resta il 20% dell'organico a tempo indeterminato al 1° gennaio, salvo diversa pattuizione dei contratti collettivi (anche aziendali). Se viene superato il limite è espressamente esclusa la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e la violazione comporta una sanzione amministrativa. Restano, e anzi vengono ampliati, i casi di esenzione dal limite: avvio di nuove attività, startup innovative, attività stagionali, spettacoli e programmi radiofonici o televisivi, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni (anziché 55), attività di insegnamento e ricerca universitaria, realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni culturali. Per la somministrazione la principale novità è il venir meno della limitazione dello staff leasing ad alcuni settori o

Il Sole 24 ORE.com



QUOTIDIANO DEL LAVORO
Secondo invio
per la precompilata

Il quotidiano digitale offre gli articoli pubblicati sul Sole 24 Ore e testi in esclusiva oltre agli approfondimenti di Guida al Lavoro e ai link alla documentazione e della banca dati Unico Lavoro 24

www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com

tipologie di attività. Anche in questo caso, il venir meno dell'obbligo di "giustificare" l'utilizzo si accompagna ad un limite quantitativo, individuato nel 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio. Viene altresì precisato che possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

La disciplina del lavoro intermittente rimane sostanzialmente invariata. Quanto infine al lavoro accessorio, è ampliata la possibilità di farvi ricorso, con l'aumento a 7 mila euro dell'ammontare annuo massimo che il lavoratore può percepire dalla totalità dei committenti. Resta però fermo il limite di 2 mila euro per i committenti imprenditori o professionisti, che potranno acquistare i buoni orari solo attraverso modalità telematiche. È vietato l'utilizzo di lavoro accessorio per l'esecuzione di appalti di opere o servizi, salvo specifiche eccezioni da individuarsi con decreto del ministero del Lavoro.

Conciliazione vita lavoro. Ampliati i periodi e le ipotesi in cui ci si può assentare a fronte di una nascita o di un'adozione

Il congedo parentale diventa più flessibile

Josef Tschöll

Il decreto sulla conciliazione vita-lavoro contiene alcuni interventi per recepire le ultime **sentenze della Corte costituzionale**, individua soluzioni su questioni interpretative e garantisce una maggiore flessibilità nella fruizione del **congedo parentale**. Nuovi sono anche l'incentivazione normativa a favore del **telelavoro** e il congedo per le vittime di violenza di genere.

Il decreto, adeguandosi a quanto stabilito dalla Corte costituzionale (sentenza 116/2011), introduce espressamente nel

Dlgs 151/2001 una disciplina per i casi di ricovero del neonato in una struttura sanitaria. In questo caso la lavoratrice ha diritto, anche in caso di adozioni, di chiedere la sospensione del congedo di maternità fino alla data di dimissione del bambino.

Viene modificato poi l'articolo

L'ADEGUAMENTO

In alcuni casi le novità introdotte dal decreto recepiscono le indicazioni contenute nelle sentenze della Corte costituzionale

lo 24 per riconoscere l'indennità di maternità alla lavoratrice nell'ipotesi di licenziamento intimato per colpa grave (Corte costituzionale numero 405/2001), mentre l'articolo 13 del decreto introduce il diritto all'indennità di maternità a favore degli iscritti alla gestione separata Inps per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità definite con apposito decreto del ministero del Lavoro.

Viene esteso da 8 a 12 anni di vita del bambino il periodo entro cui è possibile fruire il con-

gedo parentale e viene aumentato da 3 a 6 anni il periodo nel quale viene riconosciuta l'indennità economica (30% dello stipendio).

Dopo la scarsa applicazione da parte della contrattazione collettiva, il decreto introduce la possibilità di fruire il congedo parentale anche su base oraria. Un diritto ora riconosciuto per legge in assenza di una disciplina contrattuale. La fruizione su base oraria potrà avvenire in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga immediatamente precedente a quello nel corso del qua-

le ha inizio il congedo parentale. Scende, a favore dei lavoratori, il periodo di preavviso nei confronti del datore per fruire del congedo: 5 giorni (in caso di assenze per giornata intera) e 2 giorni (assenza su base oraria).

La norma introduce poi maggiori tutele a favore degli iscritti alla gestione separata Inps che avranno diritto all'indennità di maternità in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e in caso di adozione (possibilità di rifiutare l'attività notturna).

I datori di lavoro privati che autorizzano il telelavoro per

motivi legati a esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi potranno beneficiare dell'esclusione degli ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Le lavoratrici (comprese le co.co.co) inserite nei percorsi di protezione per episodi di violenza di genere (debitamente certificati dai servizi sociali) potranno astenersi dal lavoro per un periodo di tre mesi e con un preavviso al datore di almeno 7 giorni, con il diritto di percepire un'indennità e alla contribuzione figurativa per tale periodo.

Apprendistato per chi resta senza impiego

Nevio Bianchi
Barbara Massara

Possibilità di iniziare l'apprendistato per la **qualifica, diploma e la specializzazione professionale** a 15 anni, invece degli attuali 17, e assunzioni con il contratto di **apprendistato professionalizzante**, senza limiti di età, chi percepisce l'indennità di mobilità o il trattamento di disoccupazione. Queste sono alcune delle principali novità contenute nella versione del Dlgs circolata ieri.

Per quanto riguarda le tipologie di apprendistato inserite in un percorso scolastico, l'obiettivo è porre le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche tramite l'apprendimento presso l'impresa.

Come per altre tipologie contrattuali viene ribaltato l'ordine delle fonti normative, nel senso cioè che viene fissata la disciplina di fonte legale e rinviata ai Ccnl la disciplina degli ambiti non toccati dalla legge. Vengono direttamente stabiliti dal legislatore elementi quali la forma del contratto, i contenuti e le caratteristiche del piano formativo individuale, il licenziamento e il preavviso, il numero massimo di contratti e le coperture previdenziali.

La restante disciplina è invece rimessa agli accordi interconfederali e ai Ccnl, salvo rispettare alcuni paletti minimi previsti dal comma 5 dell'articolo 42, per esempio per quanto riguarda il trattamento economico, gli obblighi di conferma, la presenza del tutor, il prolungamento in caso di assenze involontarie.

Riguardo all'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale viene confermato che la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. Per stipulare questo contratto il datore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con prossimo decreto ministeriale che stabilirà gli obblighi formativi, nonché il monte ore massimo del percorso scolastico svolto in apprendistato.

La formazione potrà essere svolta all'interno dell'istituzione formativa per un massimo di ore pari al 60% dell'orario dell'ordinamento (per il 2° anno) e del 50% (per il 3° e 4° anno e per quello di specializzazione), senza obblighi retributivi in capo al datore di lavoro. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è dovuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Anche per l'apprendistato di alta formazione e ricerca il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, in cui sarà definito, tra l'altro, il numero dei crediti formativi dello studente nel limite massimo di 60. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è fissata dalle Regioni in accordo con le associazioni territoriali, nonché con le università, gli istituti tecnici superiori e altre istituzioni formative o di ricerca, per i soli profili che riguardano la formazione.

Collaborazioni da subito senza più progetto

Maria Rosa Gheido

Dal 1° gennaio 2016 si considerano rapporti di lavoro dipendente le **collaborazioni** che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Non si parla più di etero-direzione, ovvero del potere direttivo e disciplinare proprio del datore di lavoro subordinato, bensì dell'organizzazione da parte di quest'ultimo delle modalità con cui la prestazione deve essere resa, venendo in tal caso meno quel principio di autonomia che è il presupposto delle collaborazioni coordinate e continuative.

Con l'entrata in vigore - il giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale - del decreto gli articoli da 61 a 69/bis del Dlgs 276/2003 sono abrogati e continuano ad applicarsi la regolazione dei contratti già in atto.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa potrà, invece, essere ancora stipulato ma deve essere connotato dall'autonomia organizzativa del prestatore d'opera oltre che di quei requisiti di personalità della prestazione, continuità e coordinamento che l'articolo 409 del Codice di procedura civile richiede per attrarre i rapporti di collaborazione nell'ambito delle procedure per le controversie in materia di lavoro.

La riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato dei contratti di collaborazione privi dei requisiti previsti dal decreto non si applica alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche sul trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative. La previsione non si applica anche ai rapporti di collaborazione instaurati nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in albi e a quelli resi per fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche. Sono esclusi i rapporti di collaborazione aventi per oggetto le funzioni di amministrazione e controllo delle società e la partecipazione a collegi e commissioni. La nuova disciplina non si applica alle pubbliche amministrazioni almeno fino al riordino della materia in questo campo, però dal 1° gennaio 2017 è fatto loro divieto di stipulare collaborazioni.

Ai datori di lavoro del settore privato che dal 1° gennaio 2016 assumano con contratto subordinato a tempo indeterminato collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e titolari di partita Iva ex articolo 69-bis potranno fruire dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro a condizione che il lavoratore sottoscriva un atto di conciliazione per tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro e che il datore di lavoro non receda per almeno 12 mesi dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Rimangono, però, gli effetti degli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in precedenza.