

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

JOBS ACT: lo stato di avanzamento

Venerdì scorso sono stati emanati dal Consiglio dei Ministri, in via definitiva, due decreti legislativi in attuazione del Jobs Act: si tratta del nuovo Codice dei contratti di lavoro e di un altro provvedimento sui congedi parentali. Per l'effettiva entrata in vigore si attende soltanto la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, prevista a giorni.

Qui di seguito potete trovare una sintesi delle principali novità.

Sono, inoltre, stati approvati in sede di esame preliminare altri quattro schemi di decreto legislativo, a completamento dell'intera riforma prevista dal Jobs Act: revisione del sistema degli ammortizzatori sociali in costanza del rapporto di lavoro (Cigo, Cigs, Cds, fondi di solidarietà), istituzione dell'Agenzia Unica Ispettiva, modifica al sistema della politiche attive e di ricollocazione, semplificazioni normative (numerose le modifiche sulla normativa inerente il collocamento obbligatorio, sugli adempimenti connessi agli infortuni sul lavoro, sulle sanzioni in ambito lavoristico).

Per questi provvedimenti occorre attendere l'esame delle Commissioni Lavoro parlamentari e il definitivo passaggio in Consiglio dei Ministri, per la successiva entrata in vigore (si presume che questa possa avvenire nel mese di agosto 2015, al più tardi a inizio del settembre prossimo).



Lavori In Corso

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

1.

Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni (decreto legislativo - esame definitivo) (IN ATTESA DI PUBBLICAZIONE IN GAZZETTA UFFICIALE)

Contratti di collaborazione (Co.Co.Pro. / Co.Co.Co. / P.Iva)

- **A partire dall'entrata in vigore del decreto, non potranno più esserne attivati** (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza).
- Comunque, a partire dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato.
- Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi (**anche aziendali**), stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e pochi altri tipi di collaborazioni (iscritti ordini - amministratori – attività per soggetti con).
- I contratti possono essere certificati.
- **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.**
- **Restano attivabili le collaborazioni di stampo autonomo ai sensi dell'articolo 409 Cpc.**

Associati in partecipazione

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.**

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.

In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa (unilateralmente e per iscritto) 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).

Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

Contratto a chiamata

Pare confermata la disciplina previgente: si attendono chiarimenti ministeriali circa l'applicabilità delle attività della tabella del Rd 2657/1923.

Contratto a tempo determinato

- Le proroghe possono avvenire anche per altre attività (diverse da quella dell'assunzione iniziale).
- **Resta l'apparato sanzionatorio introdotto dal Dl 34/2014: la violazione del contrattuale (o legale) comporta, in caso di accertamento, una sanzione amministrativa dal 20 al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, a seconda che il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia pari o superiore a uno; è esclusa la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.**
- Largo spazio alle deroghe della contrattazione collettiva decentrata.

Contratto di somministrazione

- **Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione**, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%).
- Sempre attenzione da parte dell'utilizzatore di verificare se il Ccnl prevede limiti all'utilizzo della somministrazione: **in caso di mancato rispetto il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore.**
- E' ammessa la somministrazione di disabili computabili nella quota di riserva.
- Scompare l'obbligo della comunicazione preventiva alle RSA/RSU – OOSS.

Lavoro accessorio (voucher)

- Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro (anno civile), restando comunque nei limiti della no-tax area, e verrà introdotta la tracciabilità per evitare, così, un loro uso improprio, prevedendo, da un lato, che il committente imprenditore o professionista (può corrispondere max 2000 euro a ciascun prestatore) possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei voucher, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.
- **E' ripristinata la possibilità di utilizzare i voucher nei confronti di percettori di sussidi (il prestatore non può totalizzare più di 3000 euro per anno civile).**
- Vietato ricorso negli appalti (sia pubblici che privati).
- Agricoltura: va corrisposto un valore pari alla retribuzione del Ccnl.

Apprendistato

Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma - che ora assume la nuova denominazione di «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore» - nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, **si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa.** Si intende, inoltre, rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese. Recependo, poi, la volontà espressa dal Governo nel disegno di legge «Scuola» lo schema prevede che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Si possono assumere con apprendistato i percettori di trattamento di disoccupazione senza limiti di età (ma senza possibilità di esercizio della facoltà di recesso al termine del periodo di formazione)

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

DURC telematico ai nastri di partenza

E' partito il conto alla rovescia per mandare definitivamente in soffitta il "vecchio" Durc: dal prossimo 1° luglio sarà operativo il nuovo sistema del Durc online. A far scattare il definitivo via libera è stata la pubblicazione – avvenuta sulla <<Gazzetta Ufficiale>> n. 125 dello scorso 1° giugno – del decreto interministeriale attuativo Lavoro-Economia-Pa del 30 gennaio 2015 (emanato secondo le previsioni del DI 34/2014).

Resta però immutato l'attuale iter di richiesta del Durc nelle "ipotesi per le quali la verifica (secondo il nuovo impianto) non è possibile per l'assenza delle necessarie informazioni negli archivi informatizzati". Dovrebbe trattarsi di ipotesi residuali, comunque legate al periodo transitorio (fino al 1° gennaio 2017) durante il quale rimangono in piedi alcune fattispecie, anch'esse escluse dal nuovo sistema (ad esempio, al fine dell'ottenimento del Durc per certificare i crediti nei confronti della Pa).

Come funzionerà? La stessa impresa o il lavoratore autonomo interessato (con riferimento alla propria posizione contributiva) potranno interrogare la nuova piattaforma per il rilascio del Durc online in tempo reale, inserendo il codice fiscale del soggetto da verificare (una volta acquisite le credenziali di accesso al nuovo sistema).

Il nuovo Durc online sostituisce dunque il "vecchio" Durc nelle fattispecie di erogazioni di sovvenzioni, contributi e sussidi; nell'ambito delle procedure degli appalti pubblici; negli appalti privati nell'edilizia; per il rilascio dell'attestazione Soa.

Il Durc online ha sempre validità di 120 giorni e attesta la regolarità dei pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del 2° mese antecedente a quello in cui si effettua la verifica.



Lavori In Corso

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

ARTICOLI

Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

Premi collettivi per obiettivo: sta per arrivare la decontribuzione sulle somme del 2014.

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 123/2015 il Dm 8 aprile 2015 che regola lo sgravio contributivo sulle somme corrisposte ai dipendenti in attuazione di quanto previsto dalla contrattazione territoriale o aziendale di II livello. Il beneficio potrà essere richiesto nel limite dell'1,60% (prima del 2,25%) della retribuzione imponibile annua del lavoratore, comprensiva dell'importo del premio.

Per accedere allo sgravio, i Contratti Aziendali e Territoriali ovvero di secondo livello, devono essere depositati presso le Direzioni Territoriali del Lavoro entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto (quindi entro il prossimo 30 giugno), qualora il deposito non sia già avvenuto.

Inoltre per beneficiare dello sgravio, è necessario presentare istanza telematica all'Inps e risultare in regola con i pagamenti dei contributi e con le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Per l'invio dell'istanza, occorre ancora attendere le consuete istruzioni dall'Inps.

Stop (forse definitivo) alla detassazione dei salari incentivanti

La manovra finanziaria 2015 ha previsto un taglio di 200 milioni di euro del fondo destinato ad incentivare la contrattazione di secondo livello attraverso il meccanismo della detassazione: quindi, per l'anno 2015, non verrà quasi sicuramente concessa alcuna detassazione di premi, elementi di produttività, straordinari in quanto la copertura economica prevista dal fondo c'è solo per le somme corrisposte fino a dicembre 2014.

Un nuovo adempimento per gli uffici del personale: la comunicazione circa nuova conciliazione del Contratto a tutele crescenti

Con la nota numero 2788 del 2015 il Ministero del Lavoro ha pubblicato le disposizioni operative relative alla nuova conciliazione per risoluzione stragiudiziale del licenziamento illegittimo.

I datori di lavoro devono inviare una seconda comunicazione telematica (Co), in aggiunta a quella di cessazione del rapporto, per informare se è stata fatta o meno l'offerta di conciliazione che evita le controversie sui licenziamenti, al lavoratore cessato.

La nuova comunicazione obbligatoria, dovuta solamente per i lavoratori nei confronti dei quali si applica il Contratto a tutele crescenti, va trasmessa con il neo-modello "Unilav conciliazione" entro 65 giorni dalla cessazione (tutti i dettagli su [Cliclavoro](#)). L'omissione è sanzionata.