



STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 29/06/2015

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 11

Oggetto: **JOB ACTS: PUBBLICATO IL DECRETO DI RORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

Il suddetto decreto è in vigore dal 25 giugno 2015.

È stato pubblicato sul S.O. n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 il **Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015** recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*.

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 è **in vigore dal 25 giugno 2015**. Di seguito si propone l’analisi delle novità contenute nel suddetto decreto in materia di **tipologie contrattuali**.

FORMA CONTRATTUALE COMUNE

Fermo restando che il Decreto Legislativo n. 81/2015 si pone tra gli obiettivi da perseguire la revisione e il riordino delle forme contrattuali, preme evidenziare che, in ogni caso, viene ribadita la centralità del contratto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato** attraverso la conferma dello stesso quale *“forma comune di contratto di lavoro”* (art. 1 del decreto legislativo).

È evidente che, perché ciò si realizzi anche nella pratica, risulterà fondamentale proseguire sulla strada, già percorsa quest’anno, delle misure volte a rendere il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato più conveniente rispetto agli altri tipi di rapporto, in termini di oneri diretti e indiretti (si pensi, ad esempio, all’introduzione dell’esonero contributivo triennale).

CO.CO.CO E CO.CO.PRO.

Nell’ambito dei rapporti parasubordinati, il D.Lgs n. 81/2015 prevede:

l’abrogazione del lavoro a progetto (art. 52);

A decorrere dal 25 giugno 2015 non risulta più ammessa la stipula di nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto.

CONSULENZA
DEL LAVORO

CONSULENZA
AZIENDALE E TRIBUTARIA

RICERCA E
SELEZIONE DEL PERSONALE

La **relativa disciplina**, contenuta negli artt. da 61 a 69-bis del D.Lgs n. 276/2003, risulta infatti **abrogata** rimanendo applicabile, in via transitoria, ai soli contratti in essere alla data sopra indicata e fino alla loro naturale scadenza. (Dovrà essere chiarito se ciò vale anche per i contratti in essere che hanno una scadenza successiva al 1° gennaio 2016, es: Co.Co.Pro in scadenza 2016 o successivamente). In conseguenza alla soppressione del lavoro a progetto, non risulta preclusa la possibilità di instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Se, da un lato, tali rapporti non dovranno più essere supportati dalla presenza di uno specifico progetto funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale, dall'altro, dovranno, comunque, soddisfare i requisiti insiti della collaborazione e, dunque:

- la **continuità**,
- la **coordinazione**,
- il **carattere prevalentemente personale** della prestazione di lavoro,
- l'**assenza** di un vincolo di **subordinazione** del collaboratore nei confronti del committente.
- la **presunzione di subordinazione**, con eccezioni espressamente elencate (art. 2);

Viene introdotta, a far data **dal 1° gennaio 2016**, la presunzione di subordinazione per i rapporti di collaborazione non genuini intendendo per tali quelli che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Dalla riconduzione alla subordinazione rimangono escluse, per espressa previsione legislativa, alcune fattispecie:

- le **collaborazioni su accordi collettivi** nazionali stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per particolari esigenze produttive/organizzative del settore;
- le **collaborazioni nell'esercizio di professioni intellettuali** con iscrizione in appositi albi professionali;
- le **collaborazioni di amministratori, sindaci, revisori e figure affini**, per le attività rese in veste di componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società nonché di partecipanti a collegi e commissioni;
- le **prestazioni a fini istituzionali** per associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate e enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI).

Le parti (committente e collaboratore) possono richiedere alle commissioni appositamente preposte la certificazione del contratto con riferimento all'assenza dei requisiti della subordinazione in precedenza indicati.

- la possibilità di **accesso alla stabilizzazione** dei rapporti di collaborazione **con contestuale sanatoria** (art. 54).

Dal **1° gennaio 2016**, è concessa ai committenti/datori di lavoro la possibilità di accedere ad una sanatoria attraverso la **stabilizzazione** (dunque, assunzione a tempo indeterminato) dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto o con partita IVA, **subordinatamente** alla sottoscrizione di **atti di conciliazione**, anche presso le commissioni di certificazione, finalizzati alla rinuncia, da parte dei lavoratori coinvolti, a qualsiasi pretesa riguardante la precedente qualificazione del rapporto di

lavoro. L'accesso alla sanatoria determina l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

Pertanto ribadiamo l'abrogazione del Co.Co.Pro ed il limitato utilizzo del Co.Co.Co ovvero al momento non è stato precisato l'ambito di applicazione e (sin ad oggi consentita) con gli ultra 65 anni titolari di pensione di vecchiaia. Attendiamo a questo punto le circolari interpretative per capire la portata della novità.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

L'articolo 53 del D.Lgs n. 81/2015 prevede, dal 25 giugno 2015:

- la riscrittura del comma 2 dell'art. 2549 c.c., **escludendo** la fattispecie dell'**associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro** da quelle ammissibili, nel caso in cui l'associato risulti essere persona fisica;
- la contestuale abrogazione del comma 3 dell'art. 2549 c.c., riguardante le limitazioni di cui alla previgente disciplina indicata dal comma 2.

Viene altresì precisato dal Legislatore che i contratti di associazione in partecipazione in atto al 25 giugno 2015 dovranno essere considerati legittimi fino alla data della loro scadenza, anche se relativi all'apporto di solo lavoro da parte dell'associato.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La Sezione I del D.Lgs n. 81/2015 (articoli da 4 a 12) regola il lavoro part-time.

Il nuovo testo normativo va a sostituire il D.Lgs n. 61/2000, che a decorrere dal 25 giugno 2015 risulta abrogato.

Definizione

Secondo la precedente disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro, poteva configurarsi come segue:

- rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo **orizzontale**;
- rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo **verticale**;
- rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo **misto**.

L'articolo 4 del D.Lgs n. 81/2015 **non** contiene più il suddetto elenco di **tipologie** di lavoro a tempo parziale secondo le quali poteva configurarsi il rapporto.

Pertanto si considera a tempo parziale il rapporto di lavoro con **orario inferiore** a quello normale fissato in 40 ore settimanali dal comma 1 dell'articolo 3 del D.Lgs n. 66/2003, ovvero al minore orario eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva (comma 2 dell'articolo 3 del D.Lgs n. 66/2003).

A parere di chi scrive, il rapporto di lavoro a tempo parziale, analogamente al passato, può risultare caratterizzato

- da una riduzione dell'orario rispetto al normale orario di lavoro contrattualmente previsto;
- dallo svolgimento della prestazione lavorativa a tempo pieno in alcuni predeterminati periodi dell'anno ovvero del mese ovvero della settimana;
- dalla combinazione tra le predette modalità.

Forma del contratto

L'art. 5 del D.Lgs n. 81/2015 conferma la necessità della stipula del contratto di lavoro part-time in forma scritta.

In particolare viene confermato che il contratto a tempo parziale deve indicare puntualmente:

- la **durata** della prestazione, e
- la **distribuzione dell'orario** con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

L'articolo 5, comma 3 del D.Lgs n. 81/2015 introduce un'eccezione prevedendo che nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro sia articolata in **turni**, l'indicazione puntuale della durata e della distribuzione dell'orario possa avvenire anche mediante **rinvio a turni programmati** di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Riguardo all'ipotesi di mancata o imprecisa indicazione nel contratto della collocazione temporale della prestazione lavorativa, viene confermata la possibilità per il lavoratore di richiedere che la suddetta collocazione venga definita in **giudizio**.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il presente decreto (artt. 19 – 29) riprende la disciplina contenuta nel **D.Lgs n. 368/2001**, che viene **abrogato** ad eccezione delle **disposizioni** relative al **trasporto aereo** ed ai **servizi aeroportuali** (art. 2 del D.Lgs n. 368/2001), la cui eliminazione è rinviata al **1° gennaio 2017**.

Rispetto alla regolamentazione previgente sono apportati alcuni **aggiustamenti e precisazioni** in materia di:

- limiti quantitativi** (legale o contrattuale) all'instaurazione di rapporti di lavoro a termine,
- con la possibilità della loro definizione **anche** da parte dei **contratti** collettivi, anche territoriali o **aziendali**,
- con l'**esclusione** esplicita della sanzione della **trasformazione** in rapporti a tempo indeterminato se conclusi in violazione di tali limiti, nonché
- mediante l'estensione delle **deroghe** alla loro applicazione, tra cui i contratti stipulati con **università private**, **istituti** pubblici di **ricerca** ovvero enti privati di ricerca, **istituti di cultura**, nonché conclusi con **lavoratori di età superiore a 50 anni (in precedenza il limite era superiore a 55 anni)**;
- misura della **sanzione** in caso di assunzione in **violazione** dei **limiti quantitativi** (legale o contrattuale) che, ferma restando l'**esclusione** della **trasformazione** dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, viene **confermata**, per ciascun lavoratore, nella misura del:
 - 20%** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, se il numero dei lavoratori assunti in violazione della soglia percentuale non è superiore a uno;
 - 50%** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, se il numero dei lavoratori assunti in violazione della soglia percentuale è superiore a uno;
- durata massima** in caso di **successione di contratti** a termine tra le stesse parti, che viene confermata in **36 mesi**, ma con riferimento allo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale** (in precedenza per mansioni equivalenti);
- ulteriore contratto** fra gli stessi soggetti stipulabile raggiunti i 36 mesi presso la DTL, della durata massima di **12 mesi** (ai fini della durata **non** sono più necessari **avvisi comuni** delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro) **senza** più l'assistenza obbligatoria di un **rappresentante sindacale**;
- proroghe**, con l'espressa previsione che il **contratto** va considerato a **tempo indeterminato dalla** data di decorrenza della **sesta proroga**;
- divieti di apposizione del termine**, con l'**eliminazione** della possibilità di **deroga**, mediante **accordi sindacali**, al divieto di assunzione a tempo determinato presso unità produttive nelle quali si è proceduto a licenziamenti collettivi nei 6 mesi antecedenti l'assunzione;
- individuazione delle **attività stagionali** con **decreto** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

- esercizio del **diritto di precedenza**, subordinato alla condizione che la **manifestazione della volontà** in tal senso va espressa dal lavoratore **per iscritto**;
- rilevanza dei **criteri di computo** ai fini dell'applicazione di **qualsiasi disciplina** di fonte legale o contrattuale;
- **eliminazione dell'obbligo** di fornire al lavoratore a tempo determinato una **formazione** sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto;
- **impugnazione** del contratto a termine e quantificazione dell'**indennità** onnicomprensiva in caso di trasformazione del rapporto, che ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il nuovo testo normativo non si discosta in maniera significativa da quello contenuto nel D.Lgs n. 276/2003 e successive modifiche.

Viene, innanzitutto, confermato che il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato, a tempo determinato o indeterminato, a fronte di ipotesi oggettive e soggettive così riassumibili:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e intermittente secondo le **esigenze individuate dai contratti collettivi**. **In assenza di contrattazione collettiva**, l'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente sia affidata ad un **decreto ministeriale**;

- con **soggetti con più di 55 anni o con meno di 24 anni** di età, fermo restando che in tal caso le prestazioni lavorative devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. Nelle more dell'emanazione del decreto ministeriale previsto dall'articolo 13, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015, circa l'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente in assenza di contrattazione collettiva, rimane in essere la **possibilità di stipulare** contratti di lavoro intermittente sulla base delle attività contenute nel **Regio Decreto n. 2657/1923**, stante l'indicazione contenuta nel comma 3 dell'articolo 55 del D.Lgs n. 81/2015.

Rimane, inoltre, confermata la previsione secondo cui, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente **non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro** nell'arco di **tre anni solari**.

Viene, infine, previsto che il **rifiuto ingiustificato** di rispondere alla chiamata del datore di lavoro da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente, ricevendo l'indennità di disponibilità, può costituire **motivo di licenziamento** e comportare la **restituzione** della quota di **indennità di disponibilità** riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

Rispetto alla previgente disciplina contenuta nel D.Lgs n. 276/2003, non c'è più alcun richiamo alla possibilità di richiedere un congruo risarcimento del danno al lavoratore che non risponde alla chiamata senza giustificato motivo.

LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER LAVORO)

Gli articoli da 48 a 50 del D.Lgs n. 81/2015 riscrivono completamente la disciplina del lavoro accessorio, apportando contestualmente le seguenti novità:

- l'**aumento del limite di compensi** percepibili dal lavoratore dalla totalità dei committenti e la **modifica del riferimento temporale**;

Per i buoni lavoro acquistati dal **25 giugno 2015**, il limite di compensi percepibili dal lavoratore viene **innalzato a 7.000 euro**, mentre il riferimento temporale su cui calcolare i

diversi limiti economici previsti dalla norma è indicato nell’**anno civile** (dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno) anziché, come in precedenza, nell’**anno solare**.

□ la **stabilizzazione** della possibilità per i **percettori di ammortizzatori sociali** di prestare **lavoro accessorio**;

La norma che consente ai **percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito** di svolgere prestazioni di lavoro accessorio, nel limite di **3.000 euro per anno civile**, viene **inserita stabilmente** nella disciplina del lavoro accessorio, senza condizionare tale possibilità a continue proroghe annuali.

□ la modifica delle **procedure di acquisto** dei **buoni lavoro**;

L’acquisto dei voucher da parte dei committenti imprenditori o professionisti potrà avvenire solo mediante **“modalità telematiche”**, mentre gli altri committenti potranno acquistare i buoni lavoro anche presso le altre rivendite autorizzate (sedi INPS, uffici postali, sportelli bancari e tabaccai autorizzati).

□ l’introduzione di una **comunicazione obbligatoria preventiva ex lege**;

Viene introdotto un obbligo comunicativo, riguardante i soli **committenti imprenditori o professionisti**, da effettuarsi nei confronti della **DTL** competente prima dell’inizio della prestazione lavorativa.

Si ritiene che il nuovo adempimento vada a sostituire la precedente comunicazione da effettuarsi all’INPS e si segnala che, dal tenore letterale della norma, sono esclusi dall’obbligo i committenti persone fisiche o giuridiche non riconducibili agli “imprenditori” (art. 2082 cod. civ. e seguenti) o ai “professionisti” (coloro che svolgono un’attività di prestazione d’opera intellettuale).

Per questo adempimento restiamo in attesa di ulteriori istruzioni.

Studio Peruzzi Triggiani Dani