



Circolare informativa per la clientela
n. 23/2015 del 09 luglio 2015

CONTRATTI ATIPICI: LE NOVITÀ DEL JOBS ACT

In questa Circolare

- 1. Collaborazioni, partite Iva e associazione in partecipazione**
- 2. Contratto a tempo parziale**
- 3. Lavoro intermittente**
- 4. Contratto a tempo determinato**
- 5. Somministrazione di lavoro**
- 6. Apprendistato**
- 7. Lavoro accessorio**

Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, entrato in vigore il 25 giugno 2015, dopo aver ribadito che il contratto subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, modifica in profondità tutti i contratti di lavoro atipici. Va evidenziato che la violazione delle regole particolari previste per ogni singolo contratto – in molte ipotesi – comporta la trasformazione in contratto subordinato a tempo indeterminato.

1. Collaborazioni, partite Iva e associazione in partecipazione

Dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Resta salvo l'art. 409, c.p.c., che fa riferimento ad «altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato».

Collaborazioni organizzate dal committente

La norma di cui sopra non si applica alle:

- collaborazioni per cui gli accordi nazionali prevedono discipline specifiche per il trattamento economico e normativo;
- collaborazioni nell'esercizio di professioni intellettuali per cui vige l'iscrizione negli albi professionali;
- attività dei componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e membri di collegi e commissioni;
- collaborazioni istituzionali alle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate e enti di promozione riconosciuti dal Coni.

Inoltre, le parti possono chiedere alle commissioni di certificazione di accertare l'assenza dei requisiti ostativi. Per promuovere la stabilizzazione dell'occupazione a tempo indeterminato, dal 1° gennaio 2016, i datori che assumono a tempo indeterminato soggetti già parti di contratti di co.co.co. anche a progetto e titolari di partita Iva, beneficiano dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto (salvi gli illeciti accertati a seguito di ispezioni prima della assunzione), a condizione che:

1. i lavoratori sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in sede protetta;
2. nei 12 mesi successivi i datori non licenzino, salvo che per motivi disciplinari.

Infine, le disposizioni degli artt. da 61 a 69-bis, D.Lgs. 276/2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi solo per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del nuovo decreto legislativo (25.6.2015).

Associazione in partecipazione

L'art. 2549, c.c. ora prevede che l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Se l'associato è una persona fisica, il suo apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro. I contratti di associazione in partecipazione già in atto al 25.6.2015, nei quali

l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono salvi fino alla loro cessazione.

2. Contratto a tempo parziale

Nel rispetto dei contratti collettivi, il datore può richiedere, nei limiti dell'orario normale, prestazioni supplementari. Se il contratto collettivo non disciplina il lavoro supplementare, il datore può richiederlo per non più del 25% delle ore settimanali concordate, pagando una maggiorazione della retribuzione oraria del 15%. Il lavoratore può rifiutare il lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. È consentito lo svolgimento di lavoro straordinario.

Clausole elastiche

Le parti possono pattuire per iscritto clausole elastiche per variare la collocazione temporale o aumentare la durata della prestazione. Se il contratto collettivo non disciplina le clausole elastiche, esse possono essere pattuite per iscritto in commissione di certificazione: tali clausole prevedono, a pena di nullità, condizioni e modalità con cui il datore, con preavviso di 2 giorni, può modificare la collocazione temporale della prestazione e aumentarne la durata, e l'aumento massimo (non più del 25% della prestazione annua): spetta una maggiorazione oraria del 15%. Il lavoratore che si trova nelle condizioni ex art. 8, co. da 3 a 5 (patologie oncologiche, figli con meno di 13 anni o con handicap), o ex art. 10, co. 1, L. 20.5.1970, n. 300 (studenti), può revocare il consenso alla clausola elastica.

Trasformazione

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto a tempo pieno in part time, o viceversa non è giustificato motivo di licenziamento. I lavoratori con patologie oncologiche o patologie cronicodegenerative ingravescenti, accertate dalla Asl, hanno diritto alla trasformazione a part time. Il lavoratore può chiedere, 1 sola volta, invece del congedo parentale, la trasformazione a part time nei limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione d'orario non superiore al 50%: il datore deve accogliere la richiesta entro 15 giorni.

3. Lavoro intermittente

Con questo contratto, anche a tempo determinato, un lavoratore si pone a disposizione di un datore che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi; in mancanza di contratto collettivo, provvede un D.M. lavoro. Il contratto intermittente può sempre essere concluso con soggetti con meno di 24 (purché le prestazioni siano svolte entro il 25° anno), e con più di 55 anni. Eccetto turismo, pubblici esercizi e spettacolo, il lavoro intermittente è ammesso, per ogni lavoratore con il medesimo datore, per non più di 400 giorni di effettivo lavoro in 3 anni solari: in caso di superamento il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato. Prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non oltre 30 giorni, il datore deve comunicare la durata alla Dtl con sms o e-mail: in caso di violazione c'è una sanzione da 400 a 2.400 euro, per ogni lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

4. Contratto a tempo determinato

Al contratto può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi; salve diverse disposizioni dei contratti collettivi, ed eccetto le attività stagionali, la durata dei rapporti a termine,

per effetto di successione di contratti, (inclusi i periodi di missione) conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale non può superare i 36 mesi, pena la trasformazione a tempo indeterminato: un altro contratto a termine, con durata massima 12 mesi, può essere stipulato in Dtl. Eccetto i rapporti fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, copia del quale va consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Proroghe e rinnovi

Il termine può essere prorogato solo se la durata iniziale è inferiore a 36 mesi, per un massimo di 5 volte nei 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti; il contratto si considera a tempo indeterminato dalla decorrenza della sesta proroga. Se il lavoratore è riassunto a termine entro 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi (20 giorni negli altri casi), il secondo contratto si considera a tempo indeterminato: fanno eccezione i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con D.M. e le ipotesi individuate dai contratti collettivi; fino all'adozione del D.M. vige il D.P.R. 7.10.1963, n. 1525.

Limiti numerici

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a termine per più del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato presenti al 1° gennaio dell'anno, arrotondando il decimale all'unità superiore se eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio attività in corso d'anno, il limite percentuale si computa sui lavoratori stabili in forza al momento dell'assunzione. I datori che occupano fino a 5 dipendenti possono sempre stipulare 1 contratto a termine. Sono esenti dal limite, i contratti a termine conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per periodi definiti da contratti collettivi;
- da start-up innovative (con regole differenziate);
- nelle attività stagionali;
- specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Se l'assunzione a termine viola il limite, esclusa la trasformazione a tempo indeterminato, per ogni lavoratore si applica una sanzione amministrativa del: 20% della retribuzione, per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se il numero di lavoratori in eccesso non è superiore a 1; 50% cento della retribuzione, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è da 2 in su.

Precedenza

Sono confermate le precedenti disposizioni ma si prevede che il diritto di precedenza, oltre a dover essere espressamente richiamato nel contratto, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi per gli stagionali).

Esclusioni

Sono esclusi dall'applicazione di quanto sopra i rapporti a termine:

- dalla mobilità;

- tra datori agricoli e operai a termine;
- richiami dei volontari dei vigili del fuoco;
- con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni;
- per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel turismo e pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi;
- con personale docente e Ata per supplenze e personale sanitario del Ssn;
- per il personale accademico delle università.

5. Somministrazione di lavoro

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il numero di somministrati a termine non può eccedere il 20% dei lavoratori «stabili» dell'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno, in caso di inizio attività nel corso dell'anno, il limite si computa sul numero dei lavoratori «stabili» in forza al momento della stipula della somministrazione. La somministrazione a termine è utilizzata nei limiti individuati dai contratti collettivi. È esente da limiti quantitativi la somministrazione a termine di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati», individuati dal Ministro del lavoro.

6. Apprendistato

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato per la formazione e occupazione dei giovani, che si articola nelle seguenti tipologie:

- per la qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore;
- professionalizzante;
- di alta formazione e ricerca.

Il primo e il terzo tipo integrano in un sistema duale formazione e lavoro. Il contratto è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene il Pfi: nell'apprendistato di primo e terzo tipo, il Pfi è predisposto dall'istituzione formativa. Il contratto ha durata minima non inferiore a 6 mesi, salvo quanto previsto per regioni e province Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, e per i datori che svolgono l'attività in cicli stagionali.

Recesso, limiti e conferme

Sono mantenute tutte le precedenti disposizioni; inoltre, nel contratto di apprendistato per la qualifica costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa.

Apprendistato per qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e certificato specializzazione tecnica superiore

Tale tipologia è strutturata in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nei sistemi regionali di istruzione e formazione. Possono essere assunti i giovani che hanno compiuto i 15 anni e fino al compimento dei 25. La durata non può superare i 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione è rimessa alle regioni e alle province autonome: in assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica è rimessa al Ministero del lavoro. Il datore che intende stipulare il contratto sottoscrive un protocollo con

l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella dovuta (salve diverse previsioni dei contratti collettivi). Dopo il conseguimento della qualifica, per conseguire la qualificazione professionale, è possibile la trasformazione in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti per conseguire una qualifica professionale, i soggetti tra i 18 e i 29 anni, per una durata non superiore a 3 anni o 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione.

La formazione professionalizzante, sotto la responsabilità del datore, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna, per acquisire competenze di base e trasversali per non più di 120 ore per il triennio ed è disciplinata dalle regioni e province autonome, in base a titolo di studio e competenze dell'apprendista: la regione comunica al datore, entro 45 giorni dalla instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività.

Apprendistato alta formazione e ricerca

Possono essere assunti per attività di ricerca, il conseguimento di titoli di studio universitari e alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, e per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. Il datore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto che stabilisce durata e modalità della formazione; la formazione esterna è svolta nell'istituzione cui lo studente è iscritto e non può superare il 60% dell'orario ordinamentale. Per le ore di formazione svolte nell'istituzione il datore non paga retribuzione, per quelle a suo carico spetta il 10% della paga. In difetto di regole regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa a convenzioni stipulate dai singoli datori o loro associazioni con università, istituti tecnici superiori e altre istituzioni formative o di ricerca.

Sanzioni

In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore, di cui egli sia esclusivamente responsabile e tale da impedire le finalità dell'apprendistato, il datore deve pagare la differenza tra contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto a fine apprendistato, maggiorata del 100%, esclusa qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

Ove rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, l'ispettore adotta un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Per la violazione dell'art. 42, co. 1 (forma scritta del contratto e Pfi), nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'art. 42, co. 5, lett. a) (divieto cottimo), b) (inquadramento) e c) (tutor), il datore è punito con la

sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro; in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1.500 euro.

Mobilità e disoccupazione

Per la qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione: si applicano le norme in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato ex art. 25, co. 9, e l'incentivo ex art. 8, co. 4, L. 223/1991.

7. Lavoro accessorio

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riguardo alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro in un anno civile, rivalutati ogni anno. Fermo il limite totale di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività possono essere svolte a favore di ogni singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, nel limite totale di 3.000 euro per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito. È vietato il ricorso al lavoro accessorio nell'ambito degli appalti, salve specifiche ipotesi individuate con decreto.

I committenti imprenditori o professionisti acquistano solo con modalità telematiche 1 o più carnet di buoni orari, il cui valore nominale è fissato con D.M. lavoro. In attesa del decreto i concessionari del servizio sono l'Inps e le agenzie per il lavoro. Gli altri committenti possono acquistare i buoni anche nelle rivendite autorizzate.

In attesa del decreto, e salvo il settore agricolo, il valore nominale del buono è 10 euro. I committenti imprenditori o professionisti devono, prima della prestazione, comunicare alla Dtl, con modalità telematiche, compresi sms o e-mail, i dati anagrafici, il codice fiscale del lavoratore e il luogo della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi. Fino al 31.12.2015 è valida la previgente disciplina per l'uso dei buoni già chiesti al 25.6.2015.