

# STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO

## BARILLARI Ó LAPOLLA Ó CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: [barillari@tpservice.it](mailto:barillari@tpservice.it) [lapolla@tpservice.it](mailto:lapolla@tpservice.it) [cavalleri@tpservice.it](mailto:cavalleri@tpservice.it)

**CIRCOLARE 5/2015**

**Genova, 6/07/2015**

### **Oggetto: LA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO**

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.144 del 24 giugno, supplemento ordinario n.34, il D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, emanato in attuazione delle disposizioni della legge delega n.183/14 (*c.d. Jobs Act*). Il provvedimento è **in vigore dal 25 giugno 2015**. Si riepilogano le principali novità del provvedimento.

#### **Disciplina delle mansioni e del trasferimento**

Il lavoratore potrà essere adibito a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento e non più solo a mansioni equivalenti. In presenza di processi di riorganizzazione aziendale e nei casi individuati dai Ccnl l'impresa potrà adibire il lavoratore a mansioni del livello di inquadramento inferiore, senza modificare però il suo livello di inquadramento e il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). È inoltre prevista la possibilità di sottoscrivere in sede protetta accordi individuali per la modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori le stesse diverranno definitive trascorso il periodo stabilito dai contratti o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi, ma salvo diversa volontà del lavoratore e purché non si sia trattato della sostituzione di altro lavoratore.

In tema di trasferimento del lavoratore, confermata la necessità delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive per la sua legittimità, con riguardo alla nullità dei patti contrari, sono state escluse le ipotesi di ricorrenza delle condizioni sopra evidenziate in tema di assegnazione a mansioni del livello inferiore e fatto salvo quanto previsto in tema di patti individuali in sede protetta.

#### **Contratto a progetto**

Le disposizioni del decreto Biagi sul lavoro a progetto sono abrogate e, a partire dal 25 giugno 2015, tali contratti non possono più essere attivati, mentre quelli già in essere proseguiranno fino alla loro scadenza.

In ogni caso, dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro si applicheranno le norme del lavoro subordinato; verrà attuato un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa; rimarranno invece in essere le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, 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 e organizzative del relativo settore e pochi altri tipi di collaborazioni.

### **Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro**

Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, il suo apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro. I contratti in atto sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

### **Lavoro a tempo determinato**

Non sono state apportate modifiche sostanziali.

### **Somministrazione di lavoro**

È esteso il campo di applicazione dello *staff leasing*, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi faccia ricorso (20%).

### **Lavoro intermittente**

È confermata la modalità di comunicazione preventiva della durata della prestazione mediante posta elettronica o *sms*.

### **Lavoro accessorio**

L'importo massimo annuale per il lavoratore è elevato fino a € 7.000,00 per anno civile ed è stata reintrodotta la possibilità, entro € 3.000,00 per anno civile, di svolgere queste prestazioni per i percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito. È inoltre introdotto un sistema di tracciabilità, secondo cui il committente imprenditore o professionista potrà acquistare i *voucher* solo in via telematica, comunicando preventivamente l'uso che ne farà, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

### **Apprendistato**

È stata revisionata la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma, rinominato "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

### **Lavoro a tempo parziale**

Sono stati definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni nel Ccnl applicato, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% dell'orario settimanale concordato e per il quale spetta la maggiorazione del 15% della retribuzione. È consentito il lavoro straordinario.

Le parti possono pattuire clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione nel rispetto dei contratti collettivi. In assenza di contrattazione collettiva si può ricorrere alle commissioni di certificazione, avendo cura di prevedere le condizioni e le modalità per le modifiche, rispettando il limite del 25% della normale prestazione annua per le variazioni in aumento e la maggiorazione retributiva del 15% onnicomprensiva.

È inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al *part-time* in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Auspiciando di aver esposto in maniera esaurientemente chiara la normativa riferita all'oggetto della presente rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato  
Consulenti del Lavoro  
Ragg. BARILLARI ó LAPOLLA  
Dott. CAVALLERI**