

STUDIO PERINETTO LORENZO

DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

CODICE FISCALE PRN LNZ 51P14 L219F - PARTITA I.V.A. 01507470019
10121 - TORINO - CORSO MATTEOTTI, 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

Torino, lì 13 luglio 2015

Circolare n. 7/2015

Oggetto: D.Lgs 81/2015 – novità in materia giuslavoristica.

Gentile cliente,

facendo seguito alla nostra ultima circolare del 3 giugno 2015, in virtù della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del D.Lgs 81/2015 che interviene a modificare alcune forme contrattuali ad oggi vigenti e talune norme che disciplinano il rapporto di lavoro, siamo con la presente a riassumerLe quelle che sono le novità giuslavoristiche introdotte.

1) Collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto

Dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro, ancorchè esclusivamente personali, rese continuativamente e con modalità di esecuzione, tempi e luogo determinati dal committente. Nella determinazione dell'autonomia del rapporto di lavoro rispetto alla subordinazione, il tempo ed il luogo rivestono un ruolo di maggiore importanza. Se è infatti l'azienda a decidere quando e dove il collaboratore deve prestare la propria opera, si applicherà la disciplina del lavoro subordinato anche se il collaboratore ha la facoltà di decidere le modalità di esecuzione. Ciò che determina l'autonomia è quindi la facoltà del lavoratore di scegliere se e quando lavorare.

Rimangono escluse dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione agli Albi, le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società, le collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche.

2) Disciplina delle mansioni

Il D. Lgs 81/2015 riscrive, all'articolo 3, il testo dell'articolo 2013 del Codice Civile, che regola la possibilità di modificare le mansioni del lavoratore (ius variandi). La nuova norma si applica a tutti i lavoratori e non solo ai nuovi assunti.

Secondo la previgente disciplina, lo ius variandi poteva esercitarsi solo tra mansioni equivalenti, esisteva pertanto un divieto pressoché assoluto di modificare in senso peggiorativo le mansioni del lavoratore, ovvero di assegnarlo a mansioni anche equivalenti, ma di inferiore contenuto professionale. Con la modifica apportata dal decreto, invece, per il datore di lavoro sarà possibile non solo variare orizzontalmente le mansioni del lavoratore (mansioni comprese nel medesimo livello di inquadramento anche di diverso contenuto professionale), bensì anche verticalmente (mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore). Nello specifico la modifica comporta due conseguenze:

- ampliamento dello spazio all'interno del quale può liberamente esercitarsi il mutamento unilaterale delle mansioni da parte del datore di lavoro; non più ius variandi tra le sole mansioni equivalenti alle ultime svolte, ma anche tra mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento contrattuale e alla stessa qualifica di appartenenza (dirigente, quadro, impiegato, operaio), pertanto anche di contenuto professionale non equivalente;
- possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima qualifica. Affinché il datore di lavoro possa intervenire con tale demansionamento unilaterale delle mansioni dovrà dimostrare che sia in atto una riorganizzazione

aziendale che coinvolga la posizione del lavoratore, e che le nuove mansioni appartengano al livello contrattuale immediatamente inferiore, oltre che alla medesima qualifica.

In entrambi i casi, affinché il mutamento delle mansioni sia legittimo, non dovrà esservi riduzione della retribuzione, pertanto al lavoratore, anche nel caso di demansionamento al livello di inquadramento inferiore, dovrà essere garantito il trattamento retributivo che percepiva in precedenza.

3) Associazione in partecipazione

A decorrere dal 25 giugno 2015 non è più possibile stipulare contratti di associazione in partecipazione con persone fisiche per l'apporto di lavoro. Dunque in base alla nuova disciplina sono vietati i contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro.

Permane tuttavia la possibilità che l'associato non persona fisica offra anche il lavoro nell'ambito di un servizio, ad esempio quando l'associato si presenta in forma societaria e il suo apporto prevede, mediante i soci, anche prestazioni lavorative.

L'art. 53 comma 2 del decreto ha infine stabilito che i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro già in essere rimangono in corso fino alla loro cessazione, ovvero a tempo indeterminato per quei contratti con apporto di lavoro stipulati dalle parti senza un termine (salvo future diverse interpretazioni).

4) Voucher per lavoro occasionale

Aumenta il tetto complessivo per l'utilizzo dei voucher da 5 mila euro a 7 mila euro annui, ma rimane confermato il già vigente limite all'utilizzo per gli imprenditori e i professionisti: i lavoratori potranno infatti svolgere attività lavorative a favore di ciascun singolo committente, imprenditore o professionista, solo per compensi pagati con voucher non superiori a 2 mila euro annui.

In altre parole il lavoratore potrà eseguire prestazioni occasionali pagate con voucher per un massimo di 7 mila euro all'anno, ma con il limite di 2 mila euro per ciascun imprenditore o professionista.

Relativamente al periodo in cui devono essere conteggiati i suddetti limiti, il decreto ha chiarito che si tratta dell'anno civile, ovvero dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, e non più dell'anno solare (periodo mobile di 365 giorni dalla prima prestazione).

È stata inoltre introdotta una stabilizzazione dell'utilizzo dei voucher per i percettori di prestazioni di sostegno al reddito, i quali potranno svolgere prestazioni di natura occasionale nel limite di 3 mila euro (invece di 7 mila) annui senza perdere il diritto alla prestazione previdenziale.

Un'altra novità riguarda l'acquisto dei voucher per gli imprenditori ed i professionisti, i quali potranno avvalersi esclusivamente della procedura telematica (con conseguente aumento dei tempi per l'attivazione). I committenti non imprenditori o professionisti potranno invece continuare ad acquistare i voucher anche presso le rivendite autorizzate.

In ultimo è stata introdotta (ma non ancora operativa in quanto in attesa delle modalità esplicative) una comunicazione preventiva alla prestazione per committenti imprenditori e professionisti alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, contenente i dati anagrafici, il codice fiscale del lavoratore e il luogo della prestazione (ovvero gli stessi dati che sino ad oggi venivano comunicati all'INPS), con riferimento ad un arco temporale non superiore a 30 giorni. Il decreto legislativo non contiene però una specifica sanzione in caso di violazione della disposizione.

5) Contratto di lavoro a tempo parziale – lavoro supplementare e clausole elastiche

Il decreto attuativo ha reso più facile la possibilità per il datore di richiedere al dipendente la prestazione di ore di lavoro supplementari. Infatti la previgente normativa che regolava il lavoro part-time richiedeva il consenso del lavoratore interessato ove tale opzione non fosse prevista e regolamentata (numero massimo di ore, causali e conseguenze al superamento) dal contratto collettivo.

La nuova norma stabilisce invece che, ove il contratto collettivo non disciplini il lavoro supplementare, non è più richiesto né è necessario il consenso del lavoratore, il quale tuttavia potrà rifiutarsi solo nel caso in cui sussistano comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il datore di lavoro potrà richiedere al dipendente di svolgere ore di lavoro supplementare in misura non superiore al 25%

delle ore settimanali concordate all'atto dell'assunzione (o con successivi accordi), e tali ore dovranno essere retribuite con una maggiorazione del 15%.

Il decreto attuativo ha inoltre disciplinato la possibilità per le parti di pattuire delle clausole elastiche, che nella nuova accezione prevista dal decreto unificano le precedenti clausole flessibili (variazione della collocazione temporale della prestazione) e appunto le clausole elastiche (aumento della durata della prestazione). A differenza della previgente normativa che non lo consentiva, ove il CCNL non contempli le clausole elastiche queste possono essere ugualmente pattuite, purchè stipulate per iscritto davanti alla commissione di certificazione e contengano, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata (ad esempio il preavviso).

Le nuove clausole elastiche non potranno prevedere un aumento della durata della prestazione superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e dovranno garantire al lavoratore il diritto ad una maggiorazione del 15%.

Il decreto ha infine previsto che in caso di particolari motivi di salute del dipendente o dei suoi familiari, o in caso di lavoratori studenti, è possibile per il dipendente revocare il consenso prestato alla clausola elastica, anche se sottoscritta in commissione di certificazione.

6) Apprendistato professionalizzante per i lavoratori in disoccupazione

Come noto, l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Tuttavia, con il decreto legislativo 81, l'apprendistato diventa uno strumento per la qualificazione o la riqualificazione di quanti sono destinatari di un trattamento di disoccupazione, senza guardare all'età.

Il decreto prevede infatti, in deroga ai limiti anagrafici, che l'apprendistato professionalizzante possa essere instaurato, oltre che con lavoratori in mobilità, anche con i beneficiari dei trattamenti di disoccupazione. L'estensione sembra riguardare tutte le forme di disoccupazione oggi esistenti, pertanto anche quella agricola e quella speciale edile (che scomparirà nel 2016).

Per le assunzioni con contratto di apprendistato dei percettori di disoccupazione, i datori di lavoro godranno dell'aliquota ridotta all'11,61% per tre anni (o cinque in caso di azienda artigiana).

Di prossima emanazione da parte del Governo vi saranno i decreti riguardanti la Cassa Integrazione per il settore industriale, la disciplina delle dimissioni e del lavoro sommerso, la modifica all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori relativamente ai controlli a distanza, sul fronte dei quali lo Studio vi terrà aggiornati.

A disposizione per qualsiasi chiarimento Le porgo i miei più cordiali saluti.

Lorenzo Perinetti