

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.30.02.13

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581



ASSOMARE



Roma, 26 Giugno 2015

LAV15191

SM

Oggetto: Jobs Act. Pubblicazione in GU dei decreti legislativi in materia di "riordino delle tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni" e "conciliazione vita lavoro"

Sul Supplemento Ordinario n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 Giugno u.s., sono stati pubblicati due ulteriori decreti legislativi in attuazione del c.d. Jobs Act (Legge n. 183/2014).

Si tratta in particolare dei Decreti Legislativi numeri 80 e 81 del 15 Giugno 2015, rispettivamente in materia di "*misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro*", e di "*disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*".

Entrambi i decreti sono in vigore dal 25 Giugno u.s. Di seguito, si segnalano le principali novità.

a) Decreto legislativo n. 80, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro.

➤ **Congedo di maternità (artt. 2 e 3)**

In caso di parto prematuro, il decreto prevede la possibilità di cumulare i giorni della data anticipata a quelli del periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche se il totale supera il limite complessivo dei cinque mesi.

Qualora il neonato sia ricoverato in una struttura pubblica o privata, la madre potrà fare richiesta di sospensione del congedo di maternità per goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. L'indennità di maternità dovrà essere corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice.

➤ **Congedo di paternità (artt. 5 e 6)**

Al padre lavoratore dipendente è riconosciuto il congedo di paternità, anche se la madre sia una lavoratrice autonoma. Viene altresì previsto che il padre ha diritto all'indennità di maternità in caso di morte, grave infermità della madre ovvero qualora la madre abbandoni la famiglia, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

➤ **Congedo parentale (artt. 7 - 10)**

Il decreto prevede l'ampliamento dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale, portandolo dagli attuali 8 anni di vita del bambino sino a 12 anni. Con riferimento alla parte di congedo parentale retribuito al 30%, il provvedimento ne dispone l'ampliamento portandolo dagli attuali 3 anni sino al compimento del 6° anno di età del bambino. Viene modificato il preavviso, che ora è pari a giorni 5. Analoga previsione è stata introdotta per i casi di adozione o di affidamento.

il congedo parentale può essere fruito ad ore; in assenza di previsioni contrattuali, tale facoltà è concessa nella misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero, con preavviso di almeno due giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo. Tale modalità di fruizione è incompatibile con i riposi per allattamento e con gli altri permessi previsti dal D. Lgs. 151/2001.

➤ **Lavoro notturno (art. 11)**

Vengono estese alla lavoratrice madre adottiva o affidataria, le previsioni in materia di divieto di lavoro notturno e le relative sanzioni.

➤ **Dimissioni (art. 12)**

In caso di dimissioni volontarie durante i periodi "protetti", ossia sino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice ed il lavoratore non sono tenuti al preavviso e la sola lavoratrice ha diritto all'indennità di preavviso.

b) Decreto Legislativo n. 81, "disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

➤ **Collaborazioni organizzate dal committente (art. 2)**

Dal 1° gennaio 2016, i rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, vengono ricondotti al lavoro subordinato, con talune eccezioni (collaborazioni per le quali gli accordi collettivi prevedono discipline specifiche su trattamento economico e normativo; quelle prestate nell'esercizio di professioni con iscrizione in albi professionali; attività dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni).

➤ **Disciplina delle mansioni (art. 3)**

La previsione modifica l'art. 2103 cod. civ. sostituendo, ai fini del generale divieto di demansionamento, il concetto di equivalenza della mansioni con l'obbligo di rispettare il livello e la categoria legale di inquadramento. Inoltre, il legislatore prevede, quale deroga al principio sopra esposto, che in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, vi è la possibilità di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, intendendosi per quest'ultima la distinzione tra dirigenti, quadri, impiegati, operai.

➤ **Lavoro a tempo parziale (artt. 4 - 12)**

Le previsioni, nel confermare l'attuale impianto normativo, introducono alcune modifiche applicabili in assenza di disciplina della contrattazione collettiva di riferimento:

- il ricorso al lavoro supplementare viene ammesso esclusivamente nel limite del 25% delle ore settimanali concordate, e deve essere retribuito con una maggiorazione forfetaria pari al 15% della retribuzione oraria globale;
- l'accordo sulle clausole elastiche, che ricomprendono oggi sia l'ipotesi di variazione della collocazione temporale che quella della variazione in aumento, deve prevedere una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15% onnicomprensiva e, in caso di variazione in aumento, un incremento massimo della prestazione concordata non superiore al 25%.

Inoltre, con riferimento alle norme di trasformazione del rapporto, viene confermata la possibilità per il lavoratore di richiedere in sostituzione del congedo parentale, una sola volta, la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale per un periodo corrispondente e con una riduzione di orario non superiore al 50%. Viene chiarito che il datore deve dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

➤ **Lavoro intermittente (artt. 13 - 18)**

Non subisce sostanziali modifiche rispetto alla disciplina attualmente in vigore.

Si segnala, in particolare, che il lavoro intermittente può continuare ad essere svolto con le causali oggettive attualmente previste nel d.m. 23 ottobre 2004, che, com'è noto, rinvia alle attività di carattere discontinuo già individuate dal R.D. n. 2657/1923. Infatti, l'art. 55, co. 3 del decreto in commento prevede

espressamente che *"Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti"*.

➤ **Lavoro a tempo determinato (artt. 19 – 29)**

Le previsioni confermano l'attuale impianto normativo, con alcune novità.

In primo luogo, nel computo dei 36 mesi vengono fatti rientrare i periodi di lavoro con svolgimento di mansioni di *"pari livello e categoria legale"*. Inoltre, sono stati esclusi dai limiti numerici, tra gli altri, i lavoratori di età superiore a 50 anni.

Per quanto riguarda la sanzione a carico del datore in caso violazione dei limiti percentuali, è stata ribadita l'esclusione della trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, ed è stata confermata la sanzione amministrativa di importo pari al 20% o al 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, quando il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia, rispettivamente, pari o superiore a uno.

➤ **Somministrazione di lavoro (artt. 30 – 40)**

Viene estesa la acausalità anche alla somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) con un limite di legge del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Inoltre, in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato viene computato ai fini delle quote di riserva di cui alla L. n. 68/1999.

Infine, è stato superato l'obbligo di comunicazione preventiva a rsa/rsu/organizzazioni territoriali del numero e dei motivi di ricorso alla somministrazione.

➤ **Apprendistato (artt. 41 – 47)**

Le modifiche riguardano l'apprendistato di primo e di terzo tipo. In particolare, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa il datore non deve più retribuire l'apprendista e, per quelle a carico del datore, la retribuzione è pari al 10% del tabellare dei qualificati.

➤ **Superamento di co.co.pro. e associazioni in partecipazione con apporto di lavoro (52 – 53)**

Dal 25 Giugno u.s., non è più possibile stipulare nuovi contratti di collaborazione a progetto, mentre le pertinenti disposizioni del d.gvo 276/2003 (che sono state abrogate dal decreto in commento), continuano ad applicarsi esclusivamente a quelli in essere.

E' stata altresì eliminata l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, facendo salvi i contratti in essere fino alla loro cessazione. Infatti, l'art. 53 del provvedimento riscrive il secondo comma dell'art. 2549 del codice civile, il quale ora prevede che *"Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma **non può consistere**, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro"*. .

➤ **Stabilizzazioni di co.co.pro. e "partite iva" (art. 54)**

Dal 1° gennaio 2016, la stabilizzazione con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato di collaboratori e titolari di partita iva, comporta l'estinzione di eventuali violazioni commesse nella pregressa qualificazione del rapporto di lavoro, sempre che vengano sottoscritti atti di conciliazione e che il datore non receda dal rapporto per 12 mesi, fatta salva l'ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

I testi dei due decreti legislativi sono disponibili ai link sotto indicati.

Cordiali saluti.