

Luglio 2015

Jobs act – D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

E' stato pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 il **Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015** recante la **“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge n. 183 del 10 dicembre 2014.” Il decreto è in vigore **dal 25 giugno 2015**.

Il decreto costituisce un vero e proprio **“ codice dei contratti di lavoro”** procedendo infatti ad un riordino, a volte senza particolari modifiche, di tutte le tipologie contrattuali. Il filo conduttore della norma è senza dubbio, come previsto all’art.1, quello di considerare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma comune di rapporto di lavoro, riducendo di fatto gli ambiti operativi di tutte le altre tipologie contrattuali considerate **“precarie”** o eccessivamente liberali.

Altra importante caratteristica della norma è quella di aver voluto rafforzare la contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, confermando il principio di maggiore rappresentatività comparata, conferendogli molte deleghe.

Infine, la norma esalta la funzione delle Commissioni di certificazione dei contratti quale strumento di prevenzione dei conflitti di lavoro.

Vi illustreremo, sinteticamente, con separate comunicazioni tutte le principali novità.

Collaborazioni Coordinate e continuative.

Il Dlgs interviene in materia agli artt. 2 e 52 prevedendo quanto segue.

La disciplina del contratto di **lavoro a progetto** (introdotto dalla Legge Biagi) è definitivamente **abrogata** a partire **dal 25 giugno 2015**. Da tale data quindi non è possibile più stipulare Co.Co.Pro. che conseguentemente escono di scena. Tuttavia la normativa rimane in vigore esclusivamente per regolare i contratti a progetto già in forza antecedentemente alla data suindicata e fino alla loro scadenza.

Dal 25 giugno 2015, pertanto, si tornerà alle vecchie Co.Co.Co. di cui all’art. 409 del c.p.c. senza necessità di individuazione del **“progetto”**.

Ciò non significa affatto aver voluto liberalizzare tale tipologia contrattuale in quanto a partire dal 1° gennaio 2016 qualora le collaborazioni si concretizzino in prestazioni di lavoro **esclusivamente personali, continuative** e le cui **modalità di esecuzione siano stabilite dal committente, anche con**

riferimento ai tempi e al luogo di lavoro(quindi cd. concetto di etero coordinamento) alle stesse si applica la disciplina del lavoro subordinato. Dalla presunzione di subordinazione **rimangono escluse**:

- le collaborazioni per le quali gli **accordi collettivi nazionali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- le collaborazioni prestate nell'**esercizio di professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- le attività prestate dai componenti degli **organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni**;
- alle collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche.

E' prevista la possibilità di rivolgersi alle **Commissioni di certificazione dei contratti** per certificare l'assenza dei requisiti che riconducono alla sfera del contratto di lavoro subordinato.

Il decreto poi, con la finalità di regolarizzare, sanare, i contratti di collaborazione in corso realizzati in cd. "area grigia" prevede all'art. 54 del decreto una procedura di stabilizzazione dei rapporti.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, infatti, i datori di lavoro privati che procedono alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione anche a progetto o di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono di un beneficio consistente nella estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione. Affinché il datore di lavoro possa fruire di tali benefici è necessario che:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, co. 4, Codice Civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- nei dodici mesi successivi alle assunzioni lo stesso datore non receda dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Su tale ultimo aspetto il datore di lavoro/ committente che ritiene di voler trasformare il rapporto di collaborazione in corso in un rapporto di lavoro subordinato è chiamato ad operare una scelta in ordine temporale che potrà comportare conseguenze diverse.

Se opera la trasformazione entro il 31.12.2015 potrà beneficiare, in presenza di tutti i presupposti, dello sgravio contributivo triennale(L.190/2014) ma non anche estinzione degli illeciti amministrativi,

contributivi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro; Viceversa se opera la trasformazione dal 1.1.2016 gioverà della sanatoria ma non anche dell'esonero contributivo.

Per qualsiasi altra evenienza i ns. uffici sono come sempre a Vs. disposizione.

Buon lavoro

Studio di Consulenza del Lavoro Duraccio