

# Circolare Lavoro

**JOBS ACT :**

**PUBBLICATI I DECRETI ATTUATIVI**

**RIORDINO TIPOLOGIE CONTRATTUALI e CONCILIAZIONE**

**VITA-LAVORO**

22 Giugno 2015

In Gazzetta Ufficiale del 24/06/2015 sono stati pubblicati i seguenti decreti legislativi sul Jobs Act, che entreranno in vigore immediatamente:

**1. Il decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81 sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art.1, comma 7 della legge n.183 del 2014**

Ecco i punti essenziali per il **riordino delle tipologie contrattuali**;

**Contratti di collaborazione a progetto** (Co. Co. Pro.): A partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). Comunque, a partire dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni.

Vengono superati i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Vengono confermate le seguenti tipologie;

**Contratto a tempo determinato** : Non sono apportate modifiche sostanziali.

**Contratto di somministrazione**: Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%).

**Contratto a chiamata**: Viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto.

**Lavoro accessorio (voucher)**: Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area, e verrà introdotta la tracciabilità per evitare, così, un loro uso improprio, prevedendo, da un lato, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei voucher, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

**Apprendistato:** Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma - che ora assume la nuova denominazione di «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore» - nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Si intende, inoltre, rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese. Recependo, poi, la volontà espressa dal Governo nel disegno di legge «Scuola» lo schema prevede che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

**Part-time:** Vengono definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare seppure in misura non superiore al 25 % e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione omnicomprensiva pari al 15%. Viene 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.

**Mansioni:** Viene previsto che il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento, così com'è previsto nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione purché rientranti nella medesima categoria e non più soltanto a mansioni «equivalenti», a mansioni, cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità. In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).

Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, “in sede protetta”, tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

## **2. Il decreto legislativo 15 giugno 2015 n.80 contenente misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge n. 183 del 2014**

Si tratta di un provvedimento che interviene, prevalentemente, sul testo unico a tutela della maternità (n° 151 del 26 marzo 2001) e reca misure volte a sostenere le cure parentali, a tutelare la maternità delle lavoratrici intervenendo.

Il decreto interviene, innanzitutto, sul congedo obbligatorio di maternità, al fine di rendere più flessibile la possibilità di fruirla in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato. Nel primo caso, infatti, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità post partum anche quando la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi; nel secondo caso si prevede la possibilità di usufruire di una sospensione del congedo di maternità, a fronte di idonea certificazione medica che attesti il buono stato di salute della madre.

Il decreto prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12. Quello parzialmente retribuito (30%) viene portato dai 3 anni di età del bambino a 6 anni; quello non retribuito dai 6 anni di vita del bambino ai 12 anni. Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento, per i quali la possibilità di fruire del congedo parentale inizia a decorrere dall'ingresso del minore in famiglia. In ogni caso, resta invariata la durata complessiva del congedo. Il decreto prevede l'estensione dell'istituto della automaticità delle prestazioni anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui alla L.335/95 non iscritti ad altre forme obbligatorie.

Oltre agli interventi di modifica del testo unico a tutela della maternità, il decreto contiene due disposizioni innovative in materia di telelavoro e di donne vittime di violenza di genere.

La norma sul telelavoro prevede benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti.

La seconda norma introduce il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati e, quindi, si prevede la possibilità per queste lavoratrici dipendenti di imprese private di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, per motivi legati a tali percorsi, garantendo l'intera retribuzione e gli altri istituti connessi.

Ritenendoci a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono cordiali saluti.