

JOBS ACT & CONTRATTI ATIPICI

In questo breve aggiornamento vogliamo fornirvi le novità di legge contenute nel cosiddetto Jobs Act relativamente ai contratti atipici. Il Governo ha deciso di intervenire sulle forme contrattuali "atipiche" per riordinare in un unico testo tutte le normative che le regolano: per questo motivo Il decreto legislativo 81/2015, in vigore dal 25 giugno 2015, è stato rinominato anche "il codice dei contratti". Il presupposto col quale sono stati fatti nuovi interventi sui contratti atipici pare quello di voler promuovere il contratto di lavoro a tempo indeterminato, che, così come viene nuovamente sottolineato nel testo della legge, si definisce "la forma comune di rapporto di lavoro".

Potete trovare tutte i testi e le informazioni ufficiali sul Jobs Act in questo sito del governo:
<http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

● I COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI, ANCHE A PROGETTO:

L'obiettivo del decreto sembra essere quello di fare chiarezza tra le forme "genuine" di collaborazione autonoma e quelle che invece "mascherano" forme di lavoro dipendente.

La nuova normativa di fatto elimina il contratto di collaborazione a progetto, infatti dalla data di entrata in vigore del decreto, 25 giugno 2015, non si potranno più stipulare questi tipi di contratto.

Le collaborazioni attualmente in essere (per esempio che hanno scadenza a dicembre 2015) potranno arrivare fino al loro naturale termine.

Ad oggi, in base ai dati del Ministero del Lavoro e dell'Inps, sono 545.000 le collaborazioni in essere, che dunque potranno proseguire fino alla scadenza.

Il decreto fornisce inoltre una serie di requisiti per stabilire, a partire dal 1° gennaio 2016, quando una collaborazione si possa considerare genuina oppure nasconda un rapporto di tipo dipendente.

Si considereranno dunque false collaborazioni quelle "prestazioni di lavoro esclusivamente personale, continuative e le cui "modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Nel caso in cui ciò sia verificato si applicheranno le regole del lavoro dipendente.

Le collaborazioni non genuine potranno essere "sanate", entro il 1° gennaio 2016, con una loro trasformazione in contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, relativamente ai quali è previsto il divieto di licenziamento per 12 mesi. In questo caso il collaboratore, all'atto della firma del contratto a tempo indeterminato, dovrà sottoscrivere un accordo dove rinuncia a richiedere le eventuali differenze di retribuzione e contribuzione rispetto al periodo di lavoro in collaborazione.

Il committente può anche scegliere di stabilizzare il collaboratore nel corso del 2015: in questo caso potrà richiedere gli incentivi previsti dalla Legge di Stabilità (cioè l'esonero contributivo per 3 anni in caso di assunzione a tempo indeterminato effettuata tra il 1 gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015).

La legge prevede anche che si possano fare delle eccezioni rispetto alle collaborazioni a progetto, che rimangono possibili solo nei seguenti casi:

- saranno possibili collaborazioni in quei settori di lavoro dove verranno espressamente disciplinate dai contratti collettivi (CCNL) di riferimento (sia contratti di livello nazionale che territoriale e/o aziendale). Per far sì che possano realizzarsi queste collaborazioni nell'accordo dovrà essere definito il trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori, tenendo conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore in cui si svolge l'attività;
- saranno possibili le collaborazioni per professionisti iscritti ad albi;



- saranno possibili collaborazioni per coloro che percepiscono la pensione (in quanto non iscritti esclusivamente in Gestione Separata come collaboratori);
- saranno possibili collaborazioni legate ad attività prestate da partecipanti a organi di amministrazione e controllo delle società;
- saranno possibili collaborazioni rese ad associazioni sportive dilettantistiche affiliate al CONI;

Per le collaborazioni (“co.co.co”) all'interno della Pubblica Amministrazione il divieto di stipulare nuove collaborazioni si applica a partire dal 1 gennaio 2017, in attesa del completamento della riforma dell'intera Pubblica Amministrazione.

● LAVORATORI SOMMINISTRATI (EX INTERINALI)

Ci sono alcune interessanti novità rispetto alla somministrazione.

Per la somministrazione a tempo indeterminato: viene esteso lo staff leasing (ovvero la somministrazione a tempo indeterminato) a tutti i settori, cioè si introduce la possibilità per le aziende di scegliere se assumere il lavoratore a tempo indeterminato direttamente oppure tramite un'Agenzia per il Lavoro.

Presso l'azienda gli impiegati in staff leasing potranno essere al massimo il 20% degli occupati a tempo indeterminato presenti in azienda. Il limite potrà essere superato dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Per la somministrazione a tempo determinato: la percentuale massima di lavoratori somministrati a tempo determinato presenti in azienda deve essere stabilita dalla Contrattazione Collettiva di riferimento. Quindi non vale automaticamente il limite del 20% previsto per i contratti a tempo determinato “diretti”.

Sono in ogni caso esclusi dal conteggio nel limite percentuale:

- i lavoratori che stanno percependo l'indennità di mobilità;
- i lavoratori che stanno percependo ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi;
- i lavoratori “svantaggiati” e “molto svantaggiati” come definiti nel Regolamento CE n. 800/2008

● LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Viene confermata la disciplina introdotta dal “Decreto Poletti” del 2014. Vi ricordiamo i punti principali:

- un contratto a tempo determinato, o una successione di contratti a tempo determinato, possono avere la durata massima di 36 mesi. Superati i 36 mesi il rapporto di lavoro si ritiene a tempo indeterminato.
- nel conteggio dei 36 mesi ai fini della stabilizzazione presso l'azienda vengono tenuti in considerazione anche i periodi svolti tramite contratto di somministrazione;
- oltre al limite di 36 mesi, si conferma la possibilità di prorogare il contratto al massimo 5 volte, indipendentemente dal numero effettivo di contratti;
- i lavoratori a termine possono rappresentare al massimo il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato presenti in azienda, salvo limiti diversi previsti dai Contratti Collettivi.
- da questi limiti sono esclusi: i lavori stagionali, i rapporti di lavoro all'interno di start-up per 4 anni dalla loro costituzione, i contratti a termine stipulati con il personale docente ed ATA per le supplenze e con il personale sanitario del Servizio Sanitario Nazionale.



● LAVORATORI A CHIAMATA (LAVORO INTERMITTENTE)

Non viene modificata la disciplina: il contratto a chiamata può essere stipulato, ad eccezione dei settori del turismo, dello spettacolo e dei pubblici esercizi, solo per chi ha meno di 25 anni e più di 55 anni; al massimo possono essere lavorate 400 giornate nell'arco di 3 anni.

Quando si attiva un contratto a chiamata e il lavoratore viene chiamato sul posto di lavoro, il datore di lavoro deve effettuare un'apposita comunicazione alla DTL di competenza (Ispettorato del Lavoro).

● I VOUCHER E LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI

Voucher o "buono lavoro": si conferma la possibilità di usare i voucher in tutti i settori per un importo massimo annuale (dal 1 gennaio al 31 dicembre) pari a 7000 euro. Il limite è dunque stato elevato, poiché prima di questo Decreto era possibile lavorare con i voucher per un massimo di 5000 euro all'anno; non cambia invece il limite per ciascun committente – se imprenditore o professionista – che non potrà pagare il lavoratore per una somma maggiore di 2000 euro netti.

E' confermata anche la possibilità di lavorare con i voucher per chi è in Cassa Integrazione o sta percependo la disoccupazione per un tetto massimo di 3000 euro netti.

Si segnala che il reddito derivante dai voucher è valido ai fini del rinnovo del permesso di soggiorno.

Alcuni dati: Nel 2014 hanno avuto un rapporto di lavoro accessorio (voucher) oltre 1 milione di persone, di cui oltre la metà di età inferiore ai 35 anni. I settori dove i voucher sono stati più utilizzati sono stati il commercio e il turismo.

Collaborazioni occasionali: la regolazione precedente viene confermata, per cui per questa tipologia di lavoro saltuario pagato con le notule è possibile lavorare nel corso dell'anno (1 gennaio-31 dicembre) per un massimo di 5000 euro e di 30 giorni.

● GLI ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

Viene abolita l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, che prevedeva cioè che il lavoratore fosse anche socio, ovvero che partecipasse agli utili.

Possano arrivare a scadenza i rapporti di associazione già in corso alla data di entrata in vigore del Decreto (cioè il 25 giugno).

CONTATTI

FeLSA CISL Toscana,

via Carlo del Prete 135, Firenze – zona Novoli

tel 0553269039/ 0553269041,

mail felsa.toscana@cisl.it

