



Jobs Act – Come cambia il lavoro

Il Codice dei Contratti di lavoro

A cura di Vitantonio Lippolis

Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Obiettivi perseguiti dalla norma

- **Semplificare e raccogliere in un unico testo** normativo di semplice lettura la disciplina dei rapporti di lavoro;
- **Favorire l'instaurazione dei rapporti di lavoro** più stabili e quindi la ripresa dell'occupazione;
- Dare **rilievo prioritario al lavoro subordinato a t.i.**, quale forma comune di rapporto di lavoro;
- **Rendere più flessibile la gestione del rapporto di lavoro** e l'esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro anche attraverso il mutamento delle mansioni assegnate al lavoratore.





Contratto a tempo indeterminato

Principio: il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (c.d. “**contratto dominante**” ai sensi dell’art. 1, co. 1 lett. a) della Riforma Fornero).



In conformità alle indicazioni dell’UE e della previgente normativa nazionale (cfr. art. 1, co. 01, del D.Lgs. n. 368/2001)

(Art. 1, D.Lgs.)



Somministrazione di lavoro

Art. 30-40 D.Lgs.



Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a t.i. o a t.d., con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.



(Art. 30, D.Lgs.)

La somministrazione di lavoro A TEMPO INDETERMINATO



- a) Servizi di consulenza ed assistenza informatica;
- b) servizi di pulizia, custodia e portineria;
- c) servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto e movimentazione;
- d) gestione delle biblioteche, dei parchi, dei musei, degli archivi, dei magazzini, nonché dei servizi di economato;
- e) attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) gestione di call-center, avvio di nuove imprese in "aree Obiettivo 1";
- h) costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, le installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, con specifico riferimento all'edilizia e cantieristica navale, particolari attività che richiedano l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata dall'impresa;
- i) altri casi previsti dalla contrattazione collettiva;
- j) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;
- k) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

(ART. 20, co. 2 D.Lgs. n. 276/2003)

13



Staff leasing

È cancellata la casistica di ammissibilità dello staff leasing.

- Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a t.i. **non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a t.i.** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto;
- Possono essere somministrati a t.i. esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a t.i.



- ✓ Sono fatte salve eventuali diverse disposizioni dei C.C. applicati dall'utilizzatore;
- ✓ In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a t.i. in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

(Art. 31, D.Lgs.)

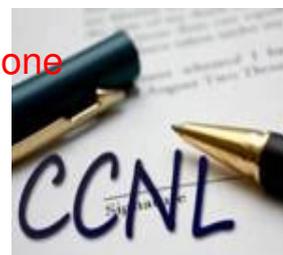


Somministrazione a T.D.

La somministrazione di lavoro a t.d. è utilizzata nei limiti quantitativi **individuati dai C.C.** applicati dall'utilizzatore.

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a termine:

- Dei lavoratori in mobilità;
- Dei disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- Di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei n. 4) e 99) dell'art. 2 del Reg. UE n. 651/2014



(Art. 31, D.Lgs.)



Somministrazione vietata

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (*che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni*), salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi *(salva diversa disposizione degli accordi sindacali)*;
- Presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni *(salva diversa disposizione degli accordi sindacali)*;
- Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (*ex art. 28 ss., D.Lgs. n. 81/2008*).



(Art. 32, D.Lgs. n.)



Mansioni diverse

Se il lavoratore è adibito a mansioni superiori o inferiori, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. In mancanza l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno per assegnazione a mansioni inferiori.



(Art. 35, co. 5 D.Lgs. n.)

Limitazioni all'assunzione da parte dell'utilizzatore

E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.



E' fatta salva, tuttavia, l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal C.C. applicabile al somministratore.

(Art. 35, co 8, D.Lgs. n.)



Informativa sindacale

L'utilizzatore ha l'obbligo di comunicare ai sindacati (*rsa, rsu o, in mancanza agli organismi territoriali*):

- a) ogni 12 mesi (*anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato*) il numero **e i motivi** dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- ~~b) prima della stipula del contratto o, nel caso in cui ricorrano motivate ragioni di urgenza, entro i 5 gg. successivi, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;~~

In caso di violazione è prevista a carico dell'utilizzatore la s.a. da 250 a 1.250 EURO (cfr. art. 40, co. 2)

(Art. 36, co. 3 D.Lgs. n.)



Somministrazione irregolare Il regime sanzionatorio civile

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo

Conseguenza civilistica

i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.



(Art. 38, D.Lgs. n.)

30



Somministrazione irregolare Il regime sanzionatorio civile

Se la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei seguenti obblighi e divieti:

- **Staff leasing, superamento del limite quantitativo previsto dalla legge o dal C.C.**
- **Somministrazione t.d., superamento del limite quantitativo previsto dal C.C.;**
- Casi di divieto di stipula;
- Nel contratto manca l'indicazione degli estremi dell'autorizzazione dell'A.p.L., l'indicazione del numero dei lavoratori da somministrare, l'indicazione dei rischi della salute, sicurezza e delle misure di prevenzione o l'indicazione della data d'inizio e delle durata prevista,

Conseguenza civilistica

il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Tutti i pagamenti e gli atti «compiuti» o «ricevuti» dal somministratore nella costituzione e gestione del rapporto si considerano compiuti dall'utilizzatore.

(Art. 38, D.Lgs. n.)

31



Impugnazione e conseguenze

Il contratto di somministrazione irregolare deve essere impugnato entro 60 gg. dalla data di conclusione dell'attività.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 gg., dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Il giudice, nel caso di accoglimento della domanda, condanna l'utilizzatore:

- ✓ All'assunzione del lavoratore irregolarmente somministrato;
- ✓ Al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità **dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR globale di fatto.**



(Art. 39, D.Lgs. n. ____; Art. 6, Legge n. 604/1966)



Somministrazione irregolare Il regime sanzionatorio

Se la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei seguenti obblighi e divieti:

- Forma scritta del contratto di somministrazione con indicazione degli elementi prescritti (*estremi dell'autorizzazione dell'A.p.L., l'indicazione del numero dei lavoratori da somministrare, l'indicazione dei rischi della salute, sicurezza e delle misure di prevenzione, indicazione della data d'inizio e delle durata prevista, mansioni e inquadramento dei lavoratori, luogo, orario di lavoro e trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori*);
- Parità di trattamento tra lavoratori somministrati e dipendenti dell'utilizzatore

Conseguenza amministrativa

Utilizzatore e A.p.L. sono soggetti alla s.a. da euro 250 a 1.250 euro

(Art. 40, D.Lgs. n.)

33



Somministrazione irregolare Il regime sanzionatorio

Se la somministrazione di lavoro avviene in violazione dei seguenti obblighi:

- Staff leasing, superamento del limite quantitativo previsto dalla legge o dal C.C.
- Somministrazione t.d., superamento del limite quantitativo previsto dal C.C.;
- Casi di divieto di stipula;
- Fruizione da parte dei lavoratori somministrati dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore;
- Comunicazione ai sindacati (*rsa, rsu o, in mancanza agli organismi territoriali*) delle informazioni periodiche (ogni 12 mesi) previste dall'art. 36, co. 3,

Conseguenza amministrativa

L'utilizzatore è soggetto alla s.a. da euro 250 a 1.250 euro

(Art. 40, D.Lgs. n.)

34



Somministrazione irregolare Il regime sanzionatorio

Se la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei seguenti obblighi e divieti:

- Al lavoratore somministrato vanno fornite per iscritto le informazioni prescritte (*estremi dell'autorizzazione dell'A.p.L., l'indicazione del numero dei lavoratori da somministrare, l'indicazione dei rischi della salute, sicurezza e delle misure di prevenzione, indicazione della data d'inizio e delle durata prevista, mansioni e inquadramento dei lavoratori, luogo, orario di lavoro e trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori*);

Conseguenza amministrativa

L'A.p.L. è soggetta alla s.a. da euro 250 a 1.250 euro

(Art. 40, D.Lgs. n.)

35

Regime sanzionatorio				
Fattispecie	Rif.	Condotta	Sanzione	Prescrizione/ diffida
Somministrazione abusiva	Art 18, co. 1 D.Lgs. n. 276/2003	Somministratore: esercizio non autorizzato dell'attività	a) Ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione b) Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino a € 300/giorno/lavoratore. Confisca del mezzo di trasporto eventualmente utilizzato.	Violazione prescrivibile ex art. 15, D.Lgs. 124/2004 (solo ipotesi a)
Utilizzazione illecita	Art 18, co. 2 D.Lgs. n. 276/2003	Utilizzatore che si rivolge ad un somministratore abusivo	a) Ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione b) Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino a € 300/giorno/lavoratore.	Violazione prescrivibile ex art. 15, D.Lgs. 124/2004 (solo ipotesi a)
Somministrazione irregolare	Art. 40, D.Lgs. n. ___	<u>Per entrambe i soggetti:</u> violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli artt. 33, co.1 e 35, co. 1; <u>Per il solo utilizzatore:</u> violazione art. 31, 32, 35 co. 3 sec. periodo, e 36, co. 3. <u>Per il solo somministratore:</u> violazione dell'art. 33, co. 3;	Sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.250	Violazione diffidabile ex art. 13, del D.Lgs. n. 124/2004



Somministrazione: Disposizioni cancellate

- 1) Eliminata la norma che consentiva al somministratore e all'utilizzatore di pattuire un compenso per i servizi resi dall'agenzia per la formazione del lavoratore, nel caso in cui l'utilizzatore assuma il lavoratore al termine della missione (*art. 23, co. 9-bis, D.Lgs. n. 276/2003*);
- 2) Viene cancellata la norma che escludeva l'applicazione del diritto di precedenza nella somministrazione di lavoro (*art. 22, co. 2, D.Lgs. n. 276/2003 che faceva rif., tra l'altro, all'art. 5, co. 4-quater del D.Lgs. n. 368/2001*);
- 3) Abrogata la somministrazione fraudolenta (*art. 28, D.Lgs. n. 276/2003*)



Somministrazione di lavoro

- **Acausalità**: non è più richiesta, come requisito per la stipula del contratto commerciale di somministrazione, la sussistenza di specifiche ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- **Limiti quantitativi**: l'individuazione è di esclusiva pertinenza della legge e/o dei C.C.; il limite del 20% ai contratti a t.d. (*ex art. 23, co. 1, D.Lgs. n. ___*) non può neanche riferirsi alle assunzioni a termine effettuate dalle stesse agenzie di somministrazione nell'ambito della propria attività;
- **Regime sanzionatorio**: in caso di violazione dei limiti quantitativi si applica la s.a. prevista dall'art. 40, co. 1 del D.Lgs. n. ___ (*e non la s.a. di cui al nuovo art. 23, co. 4, del D.Lgs. n. ___*);
- **Computabilità**: In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3, Legge n. 68/1999 (*cf. art. 34, co. 2 D.Lgs. n. ___*).



Lavoro accessorio

Art. 48-50 D.Lgs.



Lavoro Accessorio

Per prestazioni di lavoro accessorio s'intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a **7.000 euro** (prima € 5.060) al netto delle trattenute nel corso di un **anno civile**.



(Art. 48, D.Lgs. n.)



Lavoro Accessorio

- Campo di Applicazione: Imprenditori o Professionisti -

Fermo restando il limite complessivo di **7.000 euro** nel corso di un anno civile, nei confronti dei committenti imprenditori **commerciali** o **professionisti**, le attività lavorative occasionali accessorie possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a **2.000 euro** (prima € 2.020).



(Art. 48, D.Lgs. n.)

48



Lavoro Accessorio

- Percettori di misure di sostegno del reddito-

Prestazioni di lavoro accessorio possono essere **sempre rese** in tutti i settori produttivi e negli enti locali, da parte di **percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito**.

Limite: Il corrispettivo massimo per anno solare è determinato in **3.000 euro**.



L'Inps provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa, relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio;

(Art. 48, co. 2, D.Lgs. n.)

49



Lavoro Accessorio

- Divieto di utilizzo indiretto -

E' vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi.



Sono fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del MLPS da adottare entro 6 mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs..

(Art. 48, co. 6, D.Lgs. n.)

55

Lavoro Accessorio - I nuovi limiti economici-

7.000 euro (€ 9.333,33 lordi) nel corso di un anno civile, con riferimento alla totalità dei committenti (compresi gli enti pubblici), da intendersi come importo netto per il prestatore;

2.000 euro (€ 2.666,66 lordi) nel corso di un anno civile, per prestazioni svolte a favore di imprenditori o professionisti, con riferimento a ciascun committente, da intendersi come importo netto per il prestatore;

3.000 euro (€ 4.000 lordi) per anno civile per i prestatori percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito che possono effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi compresi gli enti locali, da intendersi come importo netto per il prestatore.



Lavoro Accessorio - Modalità di acquisto dei voucher -

Committenti imprenditori o professionisti:

acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati;

Altri committenti: possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate:

- tabaccai abilitati,
- uffici postali,
- sportelli delle Banche Popolari
- Sedi o procedura telematica presso l'INPS



(Art. 49, co. 1, D.Lgs. n.)



Lavoro Accessorio

- Comunicazione obbligatoria preventiva -

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa (o con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi), **i committenti imprenditori o professionisti** hanno l'obbligo di effettuare una comunicazione telematica che riporti:

- I dati anagrafici e il cod. fisc. del lavoratore;
- Il luogo di svolgimento della prestazione

Modalità: va effettuata alla DTL (?) competente per via telematica (ivi compresi sms o email);

(Art. 49, co. 3, D.Lgs. n. ____;)



Lavoro Accessorio

- Regime Transitorio -

Fino al 31 dicembre 2015 resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del D.Lgs.



(Art. 49, co 8, D.Lgs. n. ____;)

65



Lavoro Accessorio

Vantaggi per il committente

- **Possibilità di riduzione dei costi rispetto all'utilizzo di mano d'opera subordinata e autonoma:**
 - ✓ L'aliquota per i contributi ammonta solo al 13% del compenso lordo percepito.
- **Alleggerimento degli oneri gestionali:**
 - ✓ Nessun obbligo di consegna al lavoratore di lettera/contratto di lavoro;
 - ✓ Nessuna registrazione sul LUL;
 - ✓ Nessun prospetto paga da elaborare;
 - ✓ Nessun tipo di denuncia (es. Emens) da presentare agli istituti;
 - ✓ Nessun ulteriore onere (contributivo o di altra natura) da sostenere.



Vantaggi per il lavoratore

- ✓ **Copertura previdenziale ed assicurativa** per attività che, altrimenti, ne sarebbero del tutto sprovviste *(pur non dando titolo a prestazioni come la maternità, la malattia e gli a.n.f.)*;
- ✓ **Conservazione dello status di disoccupato o di inoccupato**;
- ✓ **Totale cumulabilità dei compensi percepiti con le rendite pensionistiche** di cui il lavoratore sia eventualmente titolare;
- ✓ **Esenzione fiscale** dei compensi percepiti;
- ✓ **Non cumulabilità del medesimo reddito ai fini del calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (ISE o ISEE)** previsti per la fruizione delle prestazioni assistenziali o servizi di pubblica utilità.





Il superamento del contratto a progetto

Artt. 2 e 52 D.Lgs.



Abolizione delle co.co.pro.

Dalla data di entrata in vigore della riforma sono abrogati gli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003.

Conseguentemente da tale data scompaiono e non possono quindi più essere attivate:

- Le collaborazioni coordinate e continuative a progetto;
- Le c.d. mini co.co.co.;
- Le co.co.co. effettuate dai percettori di pensione di vecchiaia;
- Le prestazioni lavorative riconducibili a co.co.co. rese dai titolari di partita Iva (*presunzioni*).

Gli artt. da 61 a 69-bis rimarranno transitoriamente operativi solo per disciplinare, fino alla loro naturale scadenza, i contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto.

(Art. 49, D.Lgs. n. ____)





Presunzione assoluta di subordinazione

Dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche alle collaborazioni che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono etero organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Le caratteristiche:

- **Esclusivamente personali:** resa, cioè, senza una minima organizzazione e/o senza avvalersi dell'apporto, sia pur minimo, di altri;
- **Continuità:** ricorre quando la prestazione perduri nel tempo e comporti un impegno costante e abbastanza lungo del prestatore a favore del committente (*Cass., n. 5698/2002, Cass., 3485/2001*);
- **Organizzazione:** se il collaboratore è inserito nell'organizzazione del committente gli vengono estese le tutele del lavoro subordinato pur senza essere sottoposto al potere direttivo, disciplinare e di controllo.

(Art. 2, D.Lgs. n. ____;)



Eccezioni alla presunzione di subordinazione

Restano “salve” dalla riconduzione al lavoro subordinato:

- ✓ Le collaborazioni normate dai C.C. in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore (*con specifica definizione del trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori*);
- ✓ Le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione negli appositi albi;
- ✓ Le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- ✓ Le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (*ex art. 90, Legge n. 289/2002*).



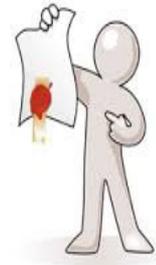
(Art. 2, D.Lgs. n. ____;)



Collaborazioni scudate

Le parti possono richiedere alle commissioni la certificazione dell'assenza dei requisiti relativi:

- Alla esclusività personale;
- Alla continuità;
- Alla etero organizzazione da parte del committente.



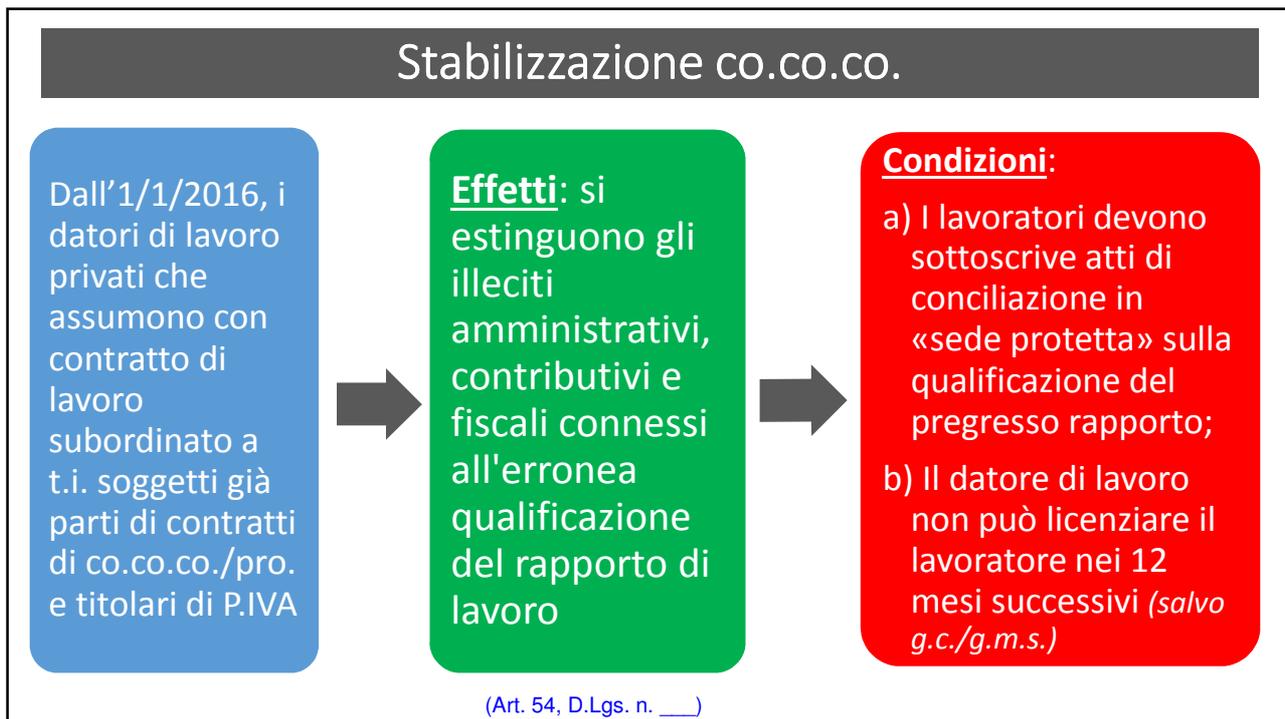
Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

(Art. 2, co. 2, D.Lgs. n. _____;)



La stabilizzazione dei collaboratori e dei titolari di P. IVA

Art. 54 D.Lgs.





Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

E' abrogata l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro



Dall'entrata in vigore della riforma non potranno più essere stipulati contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro o misto *(capitale e lavoro)*.

Art 2549 c.c. (nuovo testo): «Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. 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»

(Art. 53, D.Lgs. n. ____;)



Associazione in Partecipazione - Presunzione Assoluta di Subordinazione -

Il numero degli associati che apportano lavoro impegnati nella medesima attività **non può essere superiore a tre**.

Esclusioni: non rientrano nel computo del suddetto limite gli associati legati all'associante da rapporto coniugale, da rapporto di parentela entro il III grado o di affinità entro il II;

Eccezione: sono fatti salvi, fino alla relativa cessazione, i contratti in essere che al 18/07/2012 sono stati certificati;

Violazione del divieto: il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



(art. 1, co. 28 Legge n. 92/2012 che integra l'art. 2549 cod.civ.)

94



Periodo transitorio

I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.



Essi non potranno essere prorogati

(Art. 53, D.Lgs. n. ____)



Collaborazioni e associazioni: le novità in sintesi		
LAVORO AUTONOMO, TIPOLOGIE CONTRATTUALI ABROGATE	Contratti di collaborazioni a progetto	Dalla data di entrata in vigore del decreto di riforma
	Co.co.co, rese in via esclusivamente personale, continuativamente ed etero organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro	Dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato
	Associazione in partecipazione il cui conferimento è formato da una prestazione lavorativa	Dalla data di entrata in vigore del decreto di riforma
PERIODO TRANSITORIO	Le collaborazioni a progetto e le associazioni in partecipazione in corso alla data di entrata in vigore del decreto delegato arrivano alla loro scadenza	
COLLABORAZIONI CHE RESTANO	<ul style="list-style-type: none"> I rapporti di co.co.co. a cui si applica l'articolo 409 C.p.c., caratterizzati dalla personalità della prestazione, dalla continuità e dal coordinamento funzionale; I co.co.co disciplinati da accordi collettivi; Le collaborazioni per le quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali; I rapporti istituzionali nelle associazioni e società sportive dilettantistiche; Le attività rese da amministratori e sindaci di società e da partecipanti a collegi e commissioni I co.co.co. per i quali è stata certificata l'assenza dello svolgimento esclusivamente personale, in modo continuativo ed etero organizzate dal committente della prestazione. 	
LA STABILIZZAZIONE	Dal 1° gennaio 2016 i rapporti pregressi possono essere sanati con l'assunzione dei prestatori d'opera con contratto di lavoro a tempo indeterminato	



ABROGAZIONI DI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 50 - Contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro

I contratti di associazione in partecipazione, in essere alla data di entrata in vigore del D.Lgs., nei quali l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Art. 46 - Contratti di lavoro ripartito

L'abrogazione concerne l'intero Capo II del Titolo V del decreto legislativo n. 276/2003, ossia tutta la normativa in materia di lavoro ripartito.



La nuova disciplina delle mansioni

Art. 3 D.Lgs.

JOBS ACT

Mansioni dello stesso livello

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a **mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento** delle ultime effettivamente svolte.



Viene superato il concetto statico di «*mansioni equivalenti*» e si fa riferimento a un più dinamico concetto di «*mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento*»

(Art. 3, D.Lgs. n. ____; art. 2103, co. 1 c.c.)

JOBS ACT

Mansioni inferiori

Il datore di lavoro ha facoltà di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella stessa categoria.

Il mutamento di mansioni va comunicato per iscritto a pena di nullità



Tale facoltà potrà essere utilizzata:

- In ogni caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore;
- Nelle ipotesi previste dai C.C., anche aziendali.

La dequalificazione unilaterale non può comportare:

- L'attribuzione di un diverso inquadramento;
- La diminuzione della retribuzione.

(Art. 3, D.Lgs. n. ____; art. 2103, co. 2, 4 e 5 c.c.)



Variazione mansioni in sede protetta

E' possibile stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione a condizione che siano fatti:

- Nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro;
- All'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

➔

Gli accordi devono essere sottoscritti in «sede protetta»:

- 1) Presso una delle sedi di cui all'art. 2113, co. 4, C.C. (DTL, sede sindacale, giudiziale, ecc.);
- 2) Innanzi alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 D.Lgs. n. 276/2003.

(Art. 3, D.Lgs. n. ____; art. 2103, co. 6 c.c.)



Mansioni superiori

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta;

L'assegnazione diviene definitiva *(sempre che non sia stata disposta per ragioni sostitutive)*:

- Dopo il periodo fissato dai C.C., anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- In mancanza, **dopo 6 mesi** continuativi *(e non più dopo 3 mesi)*;
- **Il lavoratore ha la possibilità di rinunciare all'assegnazione definitiva.**



(Art. 3, D.Lgs. n. ____; art. 2103, co. 7 c.c.)



Obbligo formativo

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo;

L'inadempimento formativo da parte del datore non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.



(Art. 3, D.Lgs. n. ____; art. 2103, co. 3 c.c.)