

STUDIO LEGALE
AMBROSIO E MENICUCCI
AVVOCATI
VIA LUIGI CACCIATORE, 20
84124 SALERNO
TEL. 089.252163 - FAX 089.2567335
C.F. - Partita Iva 04777970650
giovanniambrosio@amavvocati.it

Jobs Act
Tipologie contrattuali
Mansioni
e
Collaborazioni continuative

Il 24 giugno 2015 (G.U. n.144 - S.O. n.34) è stato pubblicato 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**”.

Con esso la (contro)riforma dei rapporti di lavoro avviata dal Governo Renzi viene praticamente portata a compimento.

E' senza dubbio l'elaborato giuslavoristico più ampio ed articolato dai tempi della riforma attuata con la "Legge Biagi" oltre dieci anni fa.

Come dichiarato dallo stesso Governo, è il terminale del lavoro di individuazione ed analisi di tutte le forme contrattuali esistenti e della conseguente valutazione di effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali; tanto al fine di promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti.

Il risultato più immediato offerto dal nuovo impianto normativo è la costruzione di un **testo organico semplificato delle varie tipologie contrattuali** con l'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali incompatibili con esso, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative ed applicative.

Il decreto legislativo disegna innanzitutto una disciplina organica delle tipologie contrattuali subordinate cd. "flessibili" raccogliendo in un unico testo disposizioni attualmente contenute in più testi normativi, che vengono abrogati, fra cui il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sul contratto a tempo parziale, il decreto legislativo n. 368 del 2001 sul contratto a tempo determinato, il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (cd. Legge Biagi), che disciplina la somministrazione di lavoro, il lavoro intermittente e il lavoro ripartito, e il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sull'apprendistato. Questa parte dell'intervento è tesa principalmente a semplificare l'assetto normativo con la sistemazione dei testi, (anche con una loro parziale riscrittura) e con modifiche normative mirate a dirimere contrasti interpretativi - con recepimento degli orientamenti interpretativi prevalenti; vengono abrogate le disposizioni considerate "inutili" ed abrogati gli istituti contrattuali "scarsamente diffusi" (come il lavoro ripartito o in coppia cd. "job sharing").

Il decreto, poi, modifica le discipline delle mansioni del lavoratore e delle collaborazioni continuative e coordinate.

Trattasi delle novità senz'altro più significative ed evidenti.

Viene, difatti, completamente riscritta la **disciplina delle mansioni del lavoratore** che ora può essere assegnato a qualunque mansione dello stesso livello e categoria legale (operaio, impiegato o quadro) di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. Viene quindi sancita l'esigibilità a favore del

datore di lavoro di tutte le mansioni che rientrano nell'area contrattuale di appartenenza del lavoratore, uniformando così la disciplina del lavoro privato a quella del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001) con superamento del limite delle mansioni «equivalenti» che implicano il concetto di medesima professionalità.

L'importanza di tale previsione sta nell'aver eliminato i limiti di sindacabilità da parte del giudice, in termini di professionalità, anche alla strategia aziendale della "job rotation" riconoscendo, laddove ritenuto opportuno, la possibilità di spostare anche periodicamente i lavoratori nei diversi settori dell'azienda in modo da consentire ad essi di conoscere le varie fasi del processo produttivo nell'ottica di una visione globale delle varie problematiche che possono insorgere garantendo al datore di lavoro di poter contare su di un organico maggiormente flessibile e polivalente, tutto questo però con le conseguenti implicazioni in termini di fungibilità dei profili professionali.

In tal caso è previsto a pena di nullità l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare per iscritto il mutamento di mansione.

In presenza poi di un mutamento degli assetti organizzativi dell'impresa, che incidano direttamente su una determinata posizione lavorativa e nei casi ulteriori individuati dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di modificare unilateralmente *in peius* le mansioni del lavoratore, nei limiti, però, di un solo livello di inquadramento inferiore.

Restano salvi, in entrambe le ipotesi, il livello di inquadramento e la retribuzione di cui il lavoratore godeva prima del mutamento di mansioni.

In «sede protetta» (avanti la Direzione territoriale del lavoro, le commissioni di certificazione, ecc.) il lavoratore può accordarsi per un mutamento *in peius* delle mansioni - così pure del livello di inquadramento e della relativa retribuzione -, quando ciò risponda alla necessità di conservare il posto di lavoro, di acquisire una diversa professionalità o migliorare le condizioni di vita personali. Con la modifica lo svolgimento di mansioni ricomprese in un livello di inquadramento superiore determina l'acquisizione di detto livello solo se avviene in via continuativa per più di 6 mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi; prima invece l'acquisizione avveniva dopo tre mesi, periodo cui i contratti collettivi potevano derogare solo *in melius*.

L'intervento del decreto legislativo in materia di **collaborazioni coordinate e continuative** è radicale, e tanto al fine di estendere le tutele del lavoro subordinato a quelle tipologie di collaborazione di contenuto analogo al lavoro subordinato e di sopprimere l'istituto del lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, troppo spesso abusati a fini elusivi. E' previsto innanzitutto che dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con

riferimento al tempo e al luogo di lavoro. Il provvedimento prevede un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa: se il rapporto di collaborazione o di lavoro autonomo viene trasformato in un rapporto di lavoro subordinato, e il lavoratore rinuncia a far valere pretese pregresse, il datore di lavoro va esente dalla responsabilità per gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali eventualmente connessi alla fase pregressa del rapporto, purché mantenga in forza il lavoratore per almeno un anno, senza licenziarlo ingiustificatamente. Vengono abrogate le disposizioni sul lavoro a progetto e sull'associazione in partecipazione con apporto di lavoro. I contratti di lavoro a progetto in essere alla data di entrata in vigore del decreto mantengono la loro efficacia e le associazioni in partecipazione in corso alla data di entrata in vigore del decreto proseguono fino a cessazione.

La novità però senz'altro meno evidente ma altrettanto significativa investe la materia delle relazioni industriali ed è costituita dall' **articolo 51** del decreto legislativo.

Sotto la rubrica, apparentemente scarsa di significato, “Norme di rinvio ai contratti collettivi” si apre una disposizione di indubbia novità.

Per la prima volta tutta la contrattazione collettiva, nazionale, territoriale ed aziendale viene legislativamente equiparata sullo stesso livello di forza e di valore.

Il legislatore, stabilendo che *“salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*, **cancella ogni rapporto di graduazione e subordinazione gerarchica tra i vari livelli di contrattazione collettiva.**

Quanto a valore **tutti i contratti collettivi sono uguali**, senza distinzione tra primo e secondo livello e tra contrattazione nazionale, territoriale ed aziendale.

La contrattazione aziendale, a condizione di promanare dalle organizzazioni sindacali e dalle loro rappresentanze comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, è quindi delegata dalla legge a disciplinare i margini quantitativi ed operativi dei contratti a termine, della somministrazione di lavoro, del part-time, del lavoro a chiamata e dell'apprendistato anche al di là dei limiti e delle procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

I contratti collettivi aziendali, con questo sdoganamento legislativo, possono attivare strumenti di articolazione contrattuale capaci di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi potendo definire, anche in via sperimentale e temporanea, intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ne risulta un quadro normativo premiale per tutte quelle realtà imprenditoriali associative ed individuali che hanno investito in un solido ed avanzato sistema di relazioni sindacali, sia a livello territoriale che aziendale.

Da ultimo va evidenziata l'introduzione dell'arco temporale di riferimento entro il quale calcolare l'incidenza del numero dei contratti a termine nel computo complessivo dei lavoratori dipendenti e del relativo criterio di calcolo, e ciò ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il requisito dimensionale, si pensi ad esempio all'art. 18 della legge 300/70, alle norme sull'attività sindacale in azienda o alla disciplina della Cassa Integrazione e della mobilità.

A tali fini deve essere calcolato il numero medio mensile dei lavoratori a tempo determinato sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro negli ultimi due anni.

L'importanza di tale disposizione sta innanzitutto nell'aver fissato un termine entro il quale operare tale calcolo, togliendo discrezionalità al giudice nella sua concreta individuazione; difatti, mancando un parametro legislativo la sua individuazione era rimessa ai giudici i quali non sempre hanno avuto un criterio unitario nella fissazione dell'arco temporale entro cui operare tale calcolo, ritenendo in via prevalente che il periodo utilizzabile più appropriato fosse quello riferito all'anno.

In secondo luogo i contratti a tempo determinato non sono più considerati un'unità a prescindere dalla loro durata ma in ragione del loro numero medio mensile nell'arco di un biennio, quindi per stabilirne il numero ai fini del requisito dimensionale dell'azienda è necessario sommare la durata mensile di ognuno di essi e dividere il risultato per ventiquattro.

Le conseguenze pratiche del nuovo sistema sono molto rilevanti per tutte quelle imprese di organico borderline con l'area della c.d. tutela reale, ovvero più di quindici dipendenti.

Facendo l'esempio più normale di un'azienda industriale che nel periodo in osservazione ha occupato 16 lavoratori di cui 3 a tempo determinato per la durata rispettivamente di 10 mesi ciascuno, per individuare il numero complessivo dei suoi dipendenti, sulla base dei nuovi criteri, si dovranno sommare le durate dei singoli rapporti a tempo determinato ($10+10+10=30$) e dividere il risultato per 24 ($30:24= 1,25$), arrotondandolo a una unità lavorativa. Quindi, in base ai nuovi criteri, il calcolo dei dipendenti dell'impresa sarà di 15 addetti (13 a tempo indeterminato e due a termine) mentre con i precedenti criteri sarebbero stati 16 ($13 +3$), con la conseguenza di non poter beneficiare delle tutele derivanti dalla disciplina della CIGS ma con il duplice vantaggio di avere un costo del lavoro ridotto perché sgravato dai vari contributi di solidarietà e la non applicabilità della c.d. tutela reale in caso di licenziamenti illegittimi.

A tal proposito però è doveroso evidenziare che con la **circolare n. 24 del 05 ottobre 2015** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O., resisi conto della possibile problematica, è stato chiarito che l'art. 27 in commento non si applica ai fini del computo dei lavoratori per l'individuazione della sussistenza requisito dimensionale necessario per la per accedere all'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.