



CONSULENTI DI DIREZIONE ASSOCIATI

Jobs Act: via libera ai decreti attuativi

Con il Consiglio dei Ministri dell'11 giugno 2015, il Governo completa l'esercizio delle deleghe in materia di lavoro previste dal Jobs Act. La legge n.183/2014, infatti, ha previsto che le otto deleghe venissero esercitate entro sei mesi dall'entrata in vigore. Dopo i due decreti entrati in vigore a marzo scorso sul contratto a tutele crescenti e sulle tutele in caso di disoccupazione involontaria sono stati approvati definitivamente altri due decreti legislativi relativi, rispettivamente, al riordino delle tipologie contrattuali ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I provvedimenti che riguardano il riordino delle **tipologie contrattuali** e la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** entreranno in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale.

Infine, sono stati **esaminati in via preliminare** gli ultimi 4 schemi di decreti legislativi in attuazione della legge n.283/2014, recanti disposizioni in materia di:

- razionalizzazione e semplificazione dell'**attività ispettiva in materia di lavoro** e legislazione sociale;
- riordino della normativa in materia di **ammortizzatori sociali** in costanza di rapporto di lavoro;
- riordino della normativa in materia di **servizi per il lavoro** e di politiche attive;
- razionalizzazione e **semplificazione delle procedure e degli adempimenti** a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Tali ultimi provvedimenti, una volta ricevuto il parere parlamentare, previsto entro trenta giorni e non vincolante, dovranno essere definitivamente approvati da un successivo Consiglio dei Ministri prima della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale e quindi poter entrare in vigore.

Cosa cambia con i decreti approvati

Con l'approvazione definitiva dei due decreti, cambiano le regole sull'ampliamento della nozione di **lavoro subordinato** così come la disciplina delle **mansioni**.

A partire dall'entrata in vigore del decreto, non potranno più esserne attivati contratti di co.co.pro. (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). Comunque, **a partire dal 1° gennaio 2016**, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato.

Esclusioni

Rimangono escluse:

- a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni 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;
- b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) 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;

00046 Grottaferrata (RM)
Viale delle Nazioni Unite, 3
Tel. 06 940 160 02/3 | Fax 06 940 160 04

info@gvcassociati.it
www.gvcassociati.it



CONSULENTI DI DIREZIONE ASSOCIATI

d) 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 C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Inserita anche una ulteriore esclusione per i contratti per i quali è stata richiesta ed ottenuta la **certificazione del contratto** ai sensi degli articoli 75 e seguenti del d.lgs. n.276/2003.

Dal 2016 sarà possibile regolarizzare le collaborazioni che daranno luogo a stabilizzazioni con contratti a tempo indeterminato, con effetti anche nei confronti dei terzi.

Si potrà infatti godere dell'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

Occorre tuttavia che le parti sottoscrivano accordi di conciliazione presso le sedi di cui all'art.2113 c.c..

Sparisce anche l'**associazione in partecipazione** con apporto di lavoro.

Mansioni

Profonde modifiche anche in materia di **mansioni** con il superamento del vecchio concetto di equivalenza che viene ora sostituita dal più elastico criterio dell'analogo livello di inquadramento.

Sarà inoltre possibile l'assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore con conservazione del trattamento economico originario, nel caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, nonché negli altri casi individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Modifiche ai contratti di lavoro

Modifiche anche alle altre tipologie contrattuali tra le quali si segnalano:

- sul **tempo determinato**, la possibilità di regolazione dei limiti quantitativi di contratti stipulabili a tutti i contratti collettivi e non solo al livello nazionale; viene inoltre specificato che in caso di superamento dei limiti, si applicano le sanzioni amministrative ma senza effetti sul contratto che pertanto non subirà alcuna trasformazione;
- in materia di **contratto a tempo parziale**, è prevista la possibilità per i lavoratori con contratto a tempo pieno che versino in particolari condizioni soggettive di salute di modificare unilateralmente il contratto ovvero, nel caso di situazioni che riguardino i propri familiari, di avere priorità in caso di nuovi contratti a tempo parziale;
- viene incrementato a 7 mila euro il limite di utilizzo di chi svolge attività di **lavoro accessorio**: il periodo di riferimento è l'anno civile ed inoltre viene esclusa la possibilità di utilizzo nell'ambito di appalti; diventa stabile la possibilità di cumulo dei voucher fino a 3 mila euro per coloro che percepiscono somme a titolo di prestazioni per il sostegno al reddito;
- in materia di **apprendistato**, le modifiche significative riguardano il primo livello.

Conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro

Quanto alle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, sale l'età dei figli entro i quali sarà possibile fruire dei **congedi parentali**.

Il **congedo facoltativo retribuito al 30%** potrà essere chiesto **fino ai 6 anni** di vita del bambino rispetto agli attuali 3 e quello non retribuito sale a 12 anni a fronte degli 8 attualmente previsti.

00046 Grottaferrata (RM)
Viale delle Nazioni Unite, 3
Tel. 06 940 160 02/3 | Fax 06 940 160 04

info@gvcassociati.it
www.gvcassociati.it



CONSULENTI DI DIREZIONE ASSOCIATI

Viene inoltre esteso l'istituto della automaticità delle prestazioni che consente di ottenere l'erogazione dell'**indennità di maternità** anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui alla legge n. 335/95 non iscritti ad altre forme obbligatorie.

Ecco le linee che caratterizzano gli altri decreti.

- **RIVOLUZIONE CIG.** Un nuovo tetto per la durata massima della cassa integrazione guadagni (24 mesi ma in un 'quinquennio mobile'), con contributi proporzionati all'utilizzo della cig, quindi più alti per le imprese che la usano di più, insieme ad una riduzione per tutte dell'aliquota ordinaria versata mensilmente. Un premio, in termini di mesi di cig in più, per le imprese che ricorrono alla solidarietà. In un meccanismo di bonus-malus. Estensione, attraverso un contributo ad hoc, della cassa anche alle Pmi (oltre 5 dipendenti), finora tutelate attraverso la cassa in deroga a carico della fiscalità generale.

- **AGENZIA UNICA PER LE ISPEZIONI DEL LAVORO.** Il nuovo organismo integrerà i servizi ispettivi di ministero del Lavoro, Inps e Inail. Si razionalizzerà la rete presente sul territorio e ciò determinerà anche dei movimenti a livello di personale.

- **AGENZIA NAZIONALE OCCUPAZIONE.** Istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal ministero del Lavoro. Si prevede anche il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione della nuova Agenzia, che avrà competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e Aspi.

- **SEMPLIFICAZIONI.** Sul fronte delle **semplificazioni**, è prevista l'eliminazione della tenuta del registro infortuni, dell'obbligo di denuncia di infortunio sul lavoro alle autorità di pubblica sicurezza, l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare. Viene modificata anche la disciplina relativa alle **dimissioni** consensuali del rapporto di lavoro che verranno adempiute con modalità telematiche.

- **LIBRO UNICO DEL LAVORO.** Novità anche sulla tenuta del **libro unico del lavoro** che dal 1° gennaio 2017, verrà tenuto in modalità telematica presso il Ministero del lavoro.

- **SANZIONI.** Novità importanti sul fronte delle **sanzioni sul sommerso** attraverso una profonda revisione con l'introduzione degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e la reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate con modifiche anche in materia di sospensione dell'attività connessa al sommerso.