

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81.

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Tra la prima e la seconda stesura “sparisce” il Titolo I (Lavoro subordinato), e viene anche modificato il Capo I, che diventa:

Capo I – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

cui fa seguito

Art. 1 - Forma contrattuale comune

Il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Il testo è quello della prima versione.

Art. 2 – Collaborazioni organizzate dal committente

nella prima versione era l'articolo 47...

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

dopo “continuative” è stato tolto l'inciso “di contenuto ripetitivo”.

Le collaborazioni diventano rapporto di lavoro dipendente se le prestazioni sono organizzate dal committente.

Ci troviamo di fronte a una nuova definizione di prestazioni lavorative: organizzate dal committente.

Non più dirette, come previsto nell'articolo 2094 del codice civile (“..alle dipendenze e sotto la direzione”).

Avremo la creazione di una nuova figura di lavoratore: l'etero-organizzato, al posto dell'etero-diretto?

Vengono mantenute le esclusioni previste nel testo originale (quelle per cui i contratti collettivi nazionali prevedono discipline specifiche, quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per cui è necessaria l'iscrizione in albi, quelle prestate da componenti organi di amministrazione e in favore delle associazioni sportive dilettantistiche), a cui viene aggiunta l'ulteriore possibilità che

“l'esclusione possa essere certificata dalle commissioni previste nell'articolo 76 del decreto legislativo 276 (comma 3)”

Le aumentate possibilità di “esclusione” potranno rendere molto più limitato, rispetto al primo testo, il superamento delle collaborazioni (a progetto).

Rimane la non applicabilità della norma per le pubbliche amministrazioni, per cui vige il divieto di sottoscrivere contratti di collaborazione dal 1 gennaio 2017, fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile.

Art. 3 – Disciplina delle mansioni

Nel testo originale si trattava del Titolo IV

In questo caso la modifica riguarda un articolo (il 2103) del codice civile che viene sostituito dal testo presente.

Il primo paragrafo è quasi identico al precedente, tranne che per ultima frase (*senza alcuna diminuzione della retribuzione*) che è stata tolta.

Non si parla più di mansioni corrispondenti, ma di “mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento...”

Il termine “categoria legale” non era presente nella prima stesura del testo.

Nel secondo paragrafo si prevede che in caso di modifica degli assetti organizzativi, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Non è previsto il consenso da parte del lavoratore e nessuna forma di confronto preventiva sugli assetti organizzativi.

La modifica delle mansioni (al ribasso / demansionamento) diventa prassi utilizzabile per tutti i casi, mentre fino ad ora era possibile solo in casi eccezionali per evitare i licenziamenti collettivi.

Rispetto alla modifica degli assetti organizzativi non si fa alcun riferimento ai parametri oggettivi di cui parlava la Legge delega. Ci troviamo di fronte a un eccesso di delega?

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo. Se questo non viene realizzato, l'assegnazione resta comunque valida.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (purché rientranti nella medesima categoria legale) possono essere previste dai contratti collettivi.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, pena nullità.

Questa frase è stata aggiunta nella versione definitiva.

Nei casi suindicati “il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.”

Davanti alle Direzioni provinciali del lavoro o alle commissioni di certificazione (ex-art. 76 del decreto legislativo 276/2003) possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

E' stata introdotta la possibilità per il lavoratore di farsi assistere (nelle sedi previste) da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Aver previsto un caso in cui il demansionamento è nullo e aver introdotto la possibilità, per il lavoratore, di farsi assistere dal sindacato al momento della stipula dell'accordo, sono due elementi positivi, che però non permettono di cambiare giudizio sull'articolo, che introduce pesanti modifiche peggiorative della normativa.

Il paragrafo successivo parla di assegnazione a mansioni superiori.

Ci sono due novità – negative – rispetto al precedente articolo 2013.

La prima, consiste nell'inciso “salvo diversa volontà del lavoratore” che lascia intendere che lo stesso possa lavorare per un periodo illimitato svolgendo mansioni superiori, e, per “sua volontà” rinunciare alle stesse.

La seconda riguarda il periodo superato il quale l'assegnazione è definitiva.

Si dice: “dopo il periodo fissato dai contratti collettivi”, o in mancanza dopo sei mesi continuativi.

Il testo precedente era “non superiore a tre mesi”.

Un completo rovesciamento:

- un nuovo contratto, può fissare qualunque limite, mentre con l'attuale norma ha un limite preciso invalicabile di tre mesi.

- In secondo luogo la previsione dei sei mesi consecutivi lascia ampio spazio all'utilizzo in mansioni superiori per cinque mesi, poi una pausa, poi altri cinque mesi e venti giorni di pausa, senza che il lavoratore maturi mai il diritto all'inquadramento a livello superiore.

Il paragrafo successivo, sui trasferimenti, rimane identico al precedente

Tra la prima versione uscita dal consiglio dei ministri e quella pubblicata in gazzetta ufficiale sono state cassate le parole “anche aziendali” laddove si parlava dei contratti collettivi.

Capo II -LAVORO A ORARIO RIDOTTO E FLESSIBILE

al cambiamento di nome di questo titolo, corrispondono anche molti cambiamenti di contenuto.

Art. 4 – Definizioni

“L'assunzione.. anche a tempo determinato, può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale”.

Spariscono le definizioni di tempo pieno, di tempo parziale orizzontale, verticale e misto.

Art. 5 – Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

Nella versione definitiva viene aggiunto un comma 2.

“Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno.”

Con questa formula il legislatore pensa, forse, di “recuperare” le diverse tipologie.

Le RSA non hanno alcun diritto di essere informate.

Art. 6 – lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

nel primo comma, che inizia così: “nel rispetto di quanto previsto dai contratti di lavoro...”, si prevede la possibilità, per il datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari.

Se il contratto collettivo applicato non disciplina il lavoro supplementare, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di svolgerlo fino al 25% in + (*era il 15% nel testo di partenza!!*) delle ore di lavoro settimanali concordate.

Il lavoratore può rifiutare solo per comprovate esigenze lavorative, familiari, di salute o di formazione professionale.

Di fatto, tranne poche eccezioni, sarà obbligatorio..

La prestazione è retribuita con una maggiorazione del 15% comprensiva di tutti gli elementi retributivi diretti e indiretti.

percentuale assolutamente inadeguata a compensare tutte le voci di salario differito, oltre la retribuzione per le ore eccedenti il normale orario, (già oggi in molti contratti prevista tra il 10 e il 20%)

Nel contratto a tempo parziale le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, ...ovvero in aumento della sua durata.

Salta la distinzione tra clausole elastiche (variazione in aumento della durata della prestazione) e clausole flessibili (variazione della collocazione oraria della prestazione)

Se sono previste nei contratti collettivi il lavoratore ha diritto alla compensazione lì prevista e a due giorni di preavviso (fatte salve le intese tra le parti)..

Le giornate di preavviso oggi previste sono cinque!!!!

Se il contratto non disciplina le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti davanti le commissioni di certificazione. Il lavoratore può essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui conferisce mandato.

Le cause elastiche prevedono, pena nullità, le condizioni e le modalità con cui il datore di lavoro può modificare, con preavviso di due giorni, la collocazione temporale e la durata della prestazione. La misura massima dell'aumento dell'orario non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua(!!!) a tempo parziale. Anche in questo caso maggiorazione del 15%

Tolta la possibilità, per i contratti collettivi, di individuare altre fattispecie per la revoca, oltre quelle stabilite nel successivo articolo 8 (patologie oncologiche, cronico degenerative, figlio convivente portatore di handicap)

Resta la previsione che il rifiuto non costituisca giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7 – Trattamento del lavoratore a tempo parziale

Nel testo precedente il titolo era “Principio di non discriminazione”, questo cambiamento, forse, non è solo nominalistico.

Il primo comma non cambia molto.

Leggiamo il secondo: “Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.”, cui segue: “ i contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento, del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro”.

Dato che si è provveduto a cancellare due paragrafi della norma precedente, (in cui venivano dettagliatamente elencate le voci economiche e normative su cui il lavoratore a tempo parziale aveva identico trattamento rispetto al lavoratore a tempo pieno) la nuova formulazione potrebbe produrre, per il lavoratore a tempo parziale, trattamenti differenziati per malattia, periodi di comporto e altri istituti normativi.

Art. 8 – Trasformazione del rapporto

E' stata tolta l'ultima riga del comma 8. (in cui si demandava ai contratti collettivi la possibilità di individuare criteri applicativi alla disposizione prevista nelle righe precedenti, affinché i dipendenti in forza, a tempo pieno, siano messi a conoscenza della volontà di assunzione a tempo parziale).

Non dimentichiamo l'eliminazione, già presente nella prima stesura, del diritto di precedenza per un lavoratore assunto a tempo parziale in caso di assunzioni a tempo pieno, che rimane in vigore solo per chi è a tempo parziale dopo essere stato a tempo pieno.

Art. 10 – Sanzioni

Il contratto si può trasformare a tempo pieno (su richiesta del lavoratore e con sentenza del giudice) per difetto di prova in ordine alla stipulazione e se non è determinata la durata della prestazione lavorativa.

Per il mancato rispetto delle clausole elastiche la sanzione è solo amministrativa, con una ambigua formula che richiama “un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento danno”.

Art. 12 – Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

Identico a quello iniziale. Le norme, tranne quelle indicate per le sanzioni, valgono anche per i dipendenti dalle pubbliche amministrazioni

Alla riaffermazione che le norme valgono anche per le pubbliche amministrazioni, va posto particolare interesse, nella ipotesi adombrata da qualche ministro, che il contratto a tempo parziale diventi forma privilegiata (l'unica?) di accesso al lavoro pubblico per i prossimi anni.

Nell'articolo 55, è chiaramente indicato che il decreto legislativo 61 del 2000, viene abrogato.

Sezione II – Lavoro intermittente - (Articoli 13-19)

Art. 13 – Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

I casi di utilizzo del lavoro intermittente sono definiti nei contratti collettivi.

In assenza di previsione contrattuale con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In ogni caso per soggetti con meno di 24 anni di età e con più di 55 anni.

Limite massimo 400 giornate lavorative per tre anni (escluso il turismo, pubblici esercizi e spettacolo).

Nel testo precedente non c'era scritto nulla a riguardo.

Il regime dei Divieti assurge a specifico articolo (il 14)

Il resto degli articoli lascia il testo sostanzialmente invariato

E' importante pensare a come è stato (o no) trasformato il testo, dato che, l'articolo 55, cancella i commi (dal 33 al 40) del DL 276/2003, che normavano il lavoro intermittente.

Tra l'altro l'avvenuta cancellazione di quanto previsto nel 276, secondo alcuni interpreti, “cancella” anche i decreti che il Ministero negli anni scorsi ha prodotto sulle condizioni di ammissibilità e sul trattamento economico, rendendo obbligatorio che vengano di nuove presentati.

Capo III - LAVORO A TEMPO DETERMINATO (articoli 19 – 29)

Art. 19 – Apposizione del termine e durata massima

La successione dei contratti è valida (al fine del raggiungimento dei 36 mesi) per lo svolgimento di mansioni “di pari livello e categoria legale...”

questa dizione sostituisce la precedente “mansioni equivalenti”

Ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso la DTL

non è più prevista l'assistenza del sindacato

Viene inserito un nuovo comma

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Anche se con una forma diversa si recupera quanto era previsto nell'articolo 9 del Dlvo368/2001 (decreto che viene abolito... non dimentichiamolo)

Art. 20 – Divieti

un nuovo comma...

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21 – Proroghe e rinnovi

Massimo 5 nell'arco dei 36 mesi.

Esclusione per le attività stagionali e per le ipotesi individuate nei contratti collettivi, anche aziendali.

I limiti previsti nel comma precedente non si applicano, per quattro anni, per le start-up innovative.

Art. 23 - Numero complessivo dei contratti a tempo determinato

Resta il 20%, “salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, anche aziendali...”

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, o al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, a seconda del numero

dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale

in questo modo viene definitivamente chiarito che non si prevedono trasformazioni in contratti a tempo indeterminato a fronte del superamento delle percentuali massime.

I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 24 – Diritto di precedenza

Per le lavoratrici madri si costituisce uno specifico comma (il 2).

Il resto è sostanzialmente identico.

D'altra parte sul contratto a tempo determinato e sull'apprendistato, il Governo Renzi, era intervenuto solo un anno fa, con la legge 16 maggio 2014, n. 78, di conversione del d.l. 20 marzo 2014, n. 34, che abbiamo commentato in quelle occasioni.

Capo IV - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (articoli 30 - 40)

Art. 30 – Definizione

“Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale una agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 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.”

Si tratta, quindi, di un contratto commerciale che lega due soggetti economici, l'agenzia e l'utilizzatore, e che ha come oggetto la fornitura di lavoro.

Art. 31 – Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato o determinato

Il limite massimo di lavoratori somministrati a tempo indeterminato viene fissato al 20%.
Non sono più indicate le causali.

Nel testo iniziale era il 10%. Resta l'ipotesi di diversa previsione nei contratti collettivi.

La seconda novità nell'ultima riga del comma 1.

“Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.”

In fondo all'articolo, vengono aggiunti due nuovi commi..

- l'utilizzatore informa i lavoratori somministrati dei posti vacanti presso di sé

- la somministrazione a tempo indeterminato non si applica alle pubbliche amministrazioni.

Art. 35 – Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

Al comma 4 è aggiunta una parte, in cui si afferma che il contratto di somministrazione può prevedere che gli obblighi derivanti dal decreto legislativo 81 / 2008 (Codice della sicurezza) siano adempiuti dall'utilizzatore.

Art. 36 – Diritti sindacali e garanzie collettive

L'utilizzatore deve comunicare alle rappresentanze sindacali solo il numero dei somministrati, non (più) il motivo per cui vengono assunti.

Il resto degli articoli non contiene grandissime novità, ma tante piccole modifiche tutte di segno negativo, o quanto meno non convincenti.

CAPO V - APPRENDISTATO (articoli 41 - 47)

Art. 41 – Definizione

la prima forma, nel comma 2, cambia e diventa:

a) per la qualifica, il diploma e professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

Si introduce il concetto di “sistema duale” per integrare organicamente formazione e lavoro.

Art. 42 – Disciplina Generale

Non ci sono grandi cambiamenti, tranne che per il fatto che alcuni titoli che nel testo vigente derivavano dalla contrattazione sono definite dal decreto, rimandando alla contrattazione un numero di materie inferiore.

E in alcuni casi affidandone la gestione, in alternativa, agli enti Bilaterali.

E' ben chiaro cosa questo significhi sul piano degli equilibri/rapporti tra legge e contratti.

E' confermato il contratto di apprendistato a termine.

Art. 43 – Apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

la regolamentazione di questa forma di apprendistato compete alle regioni e province autonome. In caso di loro inadempienza provvederà il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con propri decreti.

Nel comma 4 e 5 vengono precisate alcune fattispecie legate alla nuova tipologia e alla acquisizione di titoli di studio di scuola superiore e certificati di specializzazione.

Nel comma 9 è prevista la possibilità, al termine del periodo di apprendistato per l'acquisizione di titolo di studio, la stipula di un ulteriore contratto per conseguire qualifica professionale a fini contrattuali.

La durata massima complessiva dei due periodi va individuata dalla contrattazione collettiva.

Due periodi di apprendistato!!! e dopo? Un contratto a tempo determinato? Un contratto di somministrazione?

Art. 46 – Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

Rinvio a un successivo decreto per la definizione degli standard formativi dell'apprendistato.

Rispetto al testo attuale è stato tolto l'impegno – mai rispettato - di promulgare il decreto entro dodici mesi.

Non è semplice fare un commento di un testo che contiene tante piccole novità, e in cui, va notato, non è presente nessuna esplicita esclusione per il pubblico impiego.

E' evidente la volontà di rendere meno onerosa la formazione (richiesta Confindustria), di aumentarne la quota interna alle aziende e di ridurre lo spazio negoziale per il sindacato. E questi sembrano obiettivi raggiunti dalle modifiche apportate, basti pensare che per l'apprendistato di I e di III tipo non ci sono più obblighi retributivi per le ore di formazione.

Al di là del rinvio a una futura definizione di incentivi non si vede, però, nessuna scelta che renda evidente la volontà, da parte del Governo, di far essere l'apprendistato lo strumento principe per l'accesso al lavoro.

Su questo punto sarebbe forse opportuna anche una riflessione al nostro interno.

Capo VI – LAVORO ACCESSORIO (Articoli 48-50)

Art. 48 – Definizione e campo di applicazione

Compenso massimo 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rinnovabili sulla base dell'indice ISTAT.

Si prevedono allargamenti ulteriori nel campo di applicazione.

Aumentano le possibilità di utilizzo e il limite massimo per anno. Sembra una forma di lavoro che il governo vuole alimentare.

Il testo dei tre articoli è identico a quello uscito dal primo consiglio dei ministri.

Capo VI – DISPOSIZIONI FINALI (Articoli 51 – 55)

Art. 51 – Norme di rinvio ai contratti collettivi

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.

Articolo nuovo

Siamo di fronte al tentativo di trovare una definizione esaustiva del termine contratti collettivi?

Art. 52 – Superamento del contratto a progetto

Viene cancellato il contratto a progetto (articoli dal 61 al 69 del decreto 276).

Viene anche eliminata l'automatica trasformazione in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa della prestazione resa da prestatore d'opera titolare di partita IVA prevista nell'articolo 69-bis, inserito dalla legge Fornero all'interno del decreto 276/2003.

Resta in vigore quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Questo ultimo è quello che ha dato vita ai CO.CO.CO....

questo articolo contraddice completamente quanto scritto nell'articolo 2

Art. 53 – Superamento dell'associazione in partecipazione con rapporto di lavoro

Viene introdotta una ulteriore modifica al comma 2, dell'articolo 2549 del codice civile

«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.»

Gli attuali rapporti sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

I contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro non saranno più possibili.

Il rapporto tra associante e associato si limita al capitale, escludendo la prestazione lavorativa.

Art. 54 – Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

In questo articolo si dà luogo, per il 2015, a una robusta sanatoria prevedendo varie casistiche per le

quali le attuali collaborazioni possano essere tramutate in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato

Il lavoratore potrà essere assunto, a tempo indeterminato, in cambio della rinuncia “tombale” a rivendicare eventuali differenze economiche, giuridiche, previdenziali per il lavoro prestato a progetto o con Partita IVA.

C'è poi il rischio che sarà il contratto a tutele crescenti

Gli ultimi tre articoli riguardano: Abrogazioni, Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia e l'Entrata in vigore.

Abrogazioni.

Oltre a quanto già indicato nei singoli articoli, vale la pena di segnalare che è stato “cancellato”
- Il lavoro ripartito (articoli 41-45 del DL 276/2003)

Il decreto **entra in vigore** 16 Giugno, dato che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 15.