



JOBS ACT

Le novità in tema di collaborazioni autonome,
mansioni, controlli a distanza e ammortizzatori sociali

Milano, 21 luglio 2015

Art. 2 D. Lgs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

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

Co. 2: La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: **a)** alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni 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)** alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; **c)** alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; **d)** alle collaborazioni 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.

Co. 3: Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 D.Lgs. n. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. 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.

Co. 4: Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.

Art. 52 D. Lgs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Co. 1: Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-*bis* del D.Lgs. n. 276/2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto

Co. 2: Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 c.p.c.



Fino al 24 giugno 2015

Le collaborazioni a progetto erano regolate dagli artt. 61 ss D.Lgs. n. 276/2003. I contratti a progetto stipulati prima del 25 giugno 2015 cesseranno di avere efficacia il 31 dicembre 2015.

Dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015

Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate tra il 25 giugno e il 31 dicembre 2015 sono regolate dall'art. 409 c.p.c. Nulla è statuito sulla loro durata.

Dal 1° gennaio 2016

Le collaborazioni coordinate e continuative stipulati a partire dal 1° gennaio 2016 saranno regolati dal D.Lgs. n. 81/2015

RITORNO AL PASSATO (...)

Dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015



In questo periodo di interregno, a disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative resta pienamente in vigore l'art. 409 c.p.c.

È un ritorno all'“*antico*” contratto di collaborazione autonoma coordinata e continuativa, senza, cioè, necessità di progetto, per la legittimità del quale è sufficiente l'assenza di “*eterodirezione*”, ossia degli elementi identificativi del lavoro dipendente ai sensi dell'art. 2094 c.c.

RITORNO AL FUTURO (?)



Dal 1° gennaio 2016

La vera novità che la disposizione introduce consiste nella considerazione di indici identificativi della subordinazione almeno in parte differenti da quelli dettati dall'art. 2094 c.c.: si tratta di connotati consistenti in circostanze di fatto sussistendo le quali possa dirsi che *“le modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento (ai tempi e) al luogo di lavoro”*

Mentre il riferimento ai “tempi” della prestazione – obblighi di orario e di presenza – è un riferimento ad un connotato non avulso dal noto concetto di eterodirezione, la disponibilità in capo al committente, delle modalità organizzative anche con riferimento al luogo della prestazione di lavoro – ciò che evoca un apprezzabile vincolo di riconducibilità della prestazione di lavoro a metodi dell'esercizio di impresa disposti dal committente – sembra costituire connotato diverso e più ampio che potremmo definire **“ETERO-ORGANIZZAZIONE”**

ETERO-ORGANIZZAZIONE

Il connotato dell'etero-organizzazione si aggiunge - nel senso che non lo esclude - a quello dell'eterodirezione che da solo deve, quindi, comunque considerarsi sufficiente a stabilire la subordinazione, e che quindi opera su un piano diverso da quello posto dall'art. 2 del nuovo D.Lgs.

I confini tra il “coordinamento” legittimo e l’“inserimento” della prestazione di lavoro nell’organizzazione di impresa del committente



circoscriverne l'applicazione ai casi nei quali le modalità di esecuzione della prestazione che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione di impresa non siano il risultato di un accordo tra le parti, ma si rivelino essere imposte dal committente per il soddisfacimento di proprie e differenti esigenze, ovvero, se la prestazione di lavoro avrebbe potuto essere utilmente resa dal prestatore d'opera anche se detto inserimento organizzativo non si fosse realizzato.

Art. 54 D. Lgs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

STABILIZZAZIONE DEI CO.CO.PRO E PARTITE IVA

A far data dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procederanno all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, beneficeranno 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. A condizione che: **a)** i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'art. 2113, co. 4, c.c., e all'art. 76 D.lgs. n. 276/2003; **b)** nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Cosa accade se il datore di lavoro procede ad un licenziamento per colpa illegittimo prima del decorso dei dodici mesi dall'assunzione? A nostro avviso, ferme le conseguenze proprie del licenziamento illegittimo ai sensi del D.lgs. n. 23/2015 (nuova disciplina dei licenziamenti "a tutele crescenti"), nel rapporto di diritto privato, la conciliazione intervenuta, tra lavoratore e datore di lavoro, ai sensi dell'art. 54 resta valida ed efficace.

Vengono invece meno i benefici connessi, ossia quelli afferenti l'eventuale omissione contributiva, assicurativa e fiscale, le violazioni amministrative, e tutte le relative sanzioni, e gli Enti previdenziali, così come i servizi ispettivi del Ministero del lavoro (e l'Agenzia delle Entrate), potranno principiare, ovvero riprendere l'accertamento interrotto in conseguenza di un atto conciliativo di cui non sono stati parte e i cui effetti sono stati loro estesi solo in deroga (ai sensi dell'art. 54 in commento) al principio di relatività degli effetti del contratto, nella specie quello transattivo, che a mente dell'art. 1372 cod. civ. obbliga solo le parti che l'hanno sottoscritto. Medesime conseguenze nel caso di licenziamento, anche se legittimo, ma per motivi oggettivi.

Art. 3 D. L.gs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Nuovo Art. 2103 c.c.

- **Co. 1:** 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 legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte

NUOVO CRITERIO DI EQUIVALENZA

Per il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. sono, per legge, tra loro **equivalenti tutte le mansioni**, qualunque sia il loro contenuto oggettivo, dunque anche quelle tra loro assai diverse, **che i contratti collettivi** (da ritenere, quelli nazionali) **avranno classificato nel medesimo livello e categoria legale** (operai, impiegati, quadri e dirigenti ai sensi dell'art. 2095 c.c.) **di inquadramento** (condizione questa, prima d'ora necessaria, quando il datore di lavoro avesse applicato un contratto collettivo, ma non sufficiente al giudizio di equivalenza).

Finora il giudizio di equivalenza, cui era subordinato il legittimo mutamento di mansioni da parte del datore di lavoro, era consistito in una mera parametrizzazione di fatto tra il contenuto materiale delle mansioni di assunzione o da ultimo svolte e quelle nuove assegnate al lavoratore, sulla base dei criteri valutativi di elaborazione giurisprudenziale, mentre d'ora in poi il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. devolve interamente il giudizio di equivalenza alla **preventiva statuizione delle parti collettive**.

Art. 3 D. L.gs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Nuovo Art. 2103 c.c., co. 1

SPUNTI DI RIFLESSIONE

- NESSUN CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO

Ipotesi. Si applica l'art. 2070 c.c. che prevede l'ultrattività dei contratti collettivi corporativi (ossia quelli stipulati nel ventennio fascista), riferendola, però, ai primi contratti collettivi di diritto privato, stipulati per ciascun comparto (o quantomeno i maggiori), resi per legge *erga omnes* tra gli anni cinquanta e gli anni sessanta siccome positivi di trattamenti minimi in tal modo resi inderogabili

- DIRIGENTI

Diviene ontologicamente impossibile, fatta eccezione per il caso di attribuzione di mansioni appartenenti ad una categoria legale diversa, stabilire la sussistenza in fatto di un demansionamento del lavoratore

Art. 3 D. L.gs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Nuovo Art. 2103 c.c.

- **Co. 2:** In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purchè rientranti nella medesima categoria legale.
- **Co. 3:** Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- **Co. 4:** Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purchè rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.
- **Co. 5:** Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e 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.

DEMANSIONAMENTO

Possibilità per il datore di lavoro di procedere unilateralmente al demansionamento del dipendente - mantenendo immutato il formale inquadramento a livello e la retribuzione, e purché le mansioni inferiori rientrino comunque nella categoria legale posseduta - quando la necessità di assegnare mansioni inferiori discenda causalmente da una “modifica degli assetti organizzativi aziendali”

Art. 3 D. L.gs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Nuovo Art. 2103 c.c., co. 2, 3, 4, 5

SPUNTI DI RIFLESSIONE

- PERIMETRO DEMANSIONAMENTO

La necessità di assegnare mansioni inferiori deve discendere causalmente da una “*modifica degli assetti organizzativi aziendali*”; espressione piuttosto ampia e generica che non può comunque coincidere con quella di “*esigenza, tecnica organizzativa o produttiva*”, ma presuppone un intervento di carattere generale, o quantomeno settoriale, sul *lay-out* organizzativo dell’impresa e (probabilmente) non circoscritto alla sola posizione di lavoro del dipendente interessato dal mutamento di mansioni.

Tuttavia, alle parti collettive (anche aziendali) il nuovo testo dell’art. 2103 c.c., co. 4°, concede la facoltà di determinare ipotesi ulteriori e differenti in cui sarà possibile assegnare mansioni inferiori fermo il diritto a conservare categoria, livello e retribuzione.

- ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE

La nuova disposizione, in tema di attribuzione unilaterale di mansioni inferiori, potrebbe incorrere nel rilievo, che involge un profilo di legittimità costituzionale ai sensi dell’art. 76 Cost., di un ecceso di delega. L’art. 7, lettera e) della Legge delega n. 183/2014, infatti, vincolava sul punto il Governo ad una “*revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale **individuati sulla base di parametri oggettivi***”, mentre il mero riferimento ad una modifica degli assetti organizzativi aziendali - e nondimeno, e ancor più, l’ampia facoltà normativa al proposito concessa alle parti collettive - appare effettivamente generico e, così, privo del carattere di tassatività nonché di esclusivo riferimento alle specifiche ipotesi che la delega sembra, invece, imporre.



Art. 3 D. L.gs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Nuovo Art. 2103 c.c.

- **Co. 6:** Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e 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. 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.

DEMANSIONAMENTO CONSENSUALE

Sarà possibile concordare con il dipendente l'attribuzione di mansioni inferiori, il corrispondente inferiore livello di inquadramento (se del caso, anche la inferiore categoria legale) e la corrispondente inferiore retribuzione.

Art. 3 D. L.gs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Nuovo Art. 2103 c.c., co. 6

SPUNTI DI RIFLESSIONE

- IPOTESI DI DEMANSIONAMENTO VOLONTARIO

Prima ipotesi in cui sarà possibile la consensuale dequalificazione e la riduzione della retribuzione costituisce la formalizzazione in norma di legge di una prassi giurisprudenziale che già la ammetteva in applicazione analogica di quanto identicamente previsto dalla L. n. 223/1991 per il caso di licenziamento collettivo (per mezzo di accordo sindacale inteso ad evitare il licenziamento): quando la dequalificazione è la sola alternativa ad un legittimo licenziamento individuale per motivo oggettivo.

Seconda ipotesi concerne il caso in cui la dequalificazione risponda all'interesse del lavoratore alla "acquisizione di una diversa professionalità"; caso difficilmente immaginabile, essendo per lo più solo teorica l'ipotesi di un interesse del lavoratore ad "acquisire" una professionalità inferiore a quella già effettivamente posseduta. Invero la norma, nel suo tenore testuale, apre - nel probabile disequilibrio dei rapporti di forza tra le parti individuali - a possibili abusi.

Terza ipotesi riguarda il caso in cui sussista l'interesse del lavoratore al "miglioramento delle proprie condizioni di vita": quando, ipoteticamente e per esempio, l'impegno intellettuale o fisico connesso allo svolgimento delle mansioni attuali, sia giudicato da lavoratore non compatibile con differenti sopravvenuti interessi, condizioni di salute, nuove condizioni di vita familiare.

Art. 3 D. L.gs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Nuovo Art. 2103 c.c.

- **Co. 7:** Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Art. 3 D. L.gs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015)

Nuovo Art. 2103 c.c., co. 7

SPUNTI DI RIFLESSIONE

Il termine di tempo, superato il quale, a mente del 7° comma del nuovo testo dell'art. 2103 c.c., il disimpegno di fatto di mansioni superiori (non in sostituzione di personale assente dal servizio con diritto alla conservazione del posto) dà luogo di diritto al riconoscimento del corrispondente superiore inquadramento, prima trimestrale, sarà ora stabilito dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, ed in difetto di previsione collettiva, che potrebbe anche stabilire un termine più ampio, è di "sei mesi continuativi".

Ciò significa che, se l'adibizione a mansioni superiori subisce, nel tempo, soluzioni di continuità, il termine superato nel quale matura il diritto alla definitiva corrispondente qualifica, subirà una corrispondente dilatazione.

Disciplina vigente

Normativa sulla privacy (D.Lgs. n. 196/2003, provvedimenti del Garante della Privacy)

Normativa in materia di diritto del lavoro (Art. 4 L. n. 300/1970)



Art. 4 L. n. 300/1970

- **Co. 1:** è **vietato** l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;
- **Co. 2:** gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da **esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro**, ma dai quali derivi anche la, pur non voluta, possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. In difetto di accordo - o nel caso manchino le rappresentanze sindacali aziendali - su istanza del datore di lavoro, provvede ad autorizzare l'installazione di tali impianti o apparecchiature la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti, eventuali prescrizioni o limitazioni.

Nuovo Schema di Decreto Legislativo

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Nuovo Art. 4 L. n. 300/1970

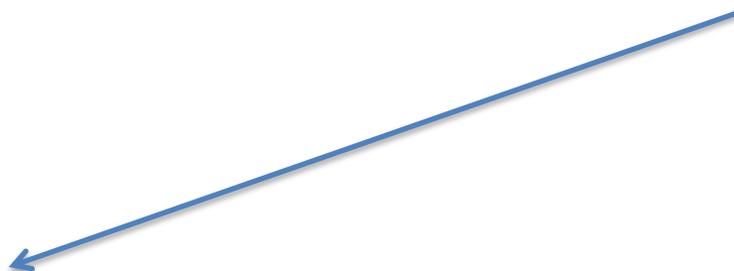
- **Co. 1:** gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparative più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione Territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- **Co. 2:** La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- **Co. 3:** Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

Nuovo Schema di Decreto Legislativo

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Nuovo Art. 171 D.Lgs. n. 196/2003

La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970



Art. 38 L. n. 300/1970

Le violazioni (...) sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 (Euro 154,94) a lire 3.000.000 (Euro 1.549,37) o con l'arresto da 15 giorni ad un anno

Luciano Racchi

Partner - Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Legalitax Studio Legale e Tributario

Piazza Pio XI, 1 – 20123 Milano (Italy)

Tel +39 02 45381201

Fax +39 02 45381245

E-mail: luciano.racchi@legalitax.it

PEC: luciano.racchi@milano.pecavvocati.it

web: www.legalitax.it

legalitax
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

ROMA

PADOVA

MILANO

VENEZIA