

Convegno
10 giugno 2015



Jobs act
Cosa è cambiato e cosa cambierà

“Riordino delle tipologie contrattuali”

Dott. Carlo Cavalleri

Studio Associato
Barillari Lapolla Cavalleri

***Prima del jobs act:
riforma del mercato del lavoro***



Legge 30/2003

D.lgs. 276/2003

(Legge Biagi)

Legge 196/1997

(Pacchetto Treu)

Legge 92/2012

(Riforma Fornero)

***Jobs act:
riforma del diritto del lavoro***



Legge 300/1970
(Statuto dei Lavoratori)

D.L. 34/2014
Legge 78/2014

Legge delega
183/2014

Decreto 22/2015 e Decreto 23/2015

***Jobs act:
riordino delle tipologie contrattuali***



✓ **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**

Contratto tipico («dominante»)

✓ **Contratto a tempo determinato acausale**

Eccezione

✓ **Collaborazioni a progetto**

Residuali

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



- ✓ **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**
Contratto tipico («dominante»)

Legge 92/2012 – Articolo 1, comma 1

...favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro...

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

(D.lgs 368/2001 e ss. mm.)

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato ~~a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro~~ di **durata non superiore a trentasei mesi**, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, **il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione**. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. (Legge n. 78/2014)

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (D.lgs 368/2001 e ss. mm.)

~~1 bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.~~

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (D.lgs 368/2001 e ss. mm.)

Art. 4. Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni. (Legge n. 78/2014)
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro. (Legge n. 78/2014)
- 2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga. (abrogato dal DL n. 76/2013)

***Jobs act:
riordino delle tipologie contrattuali***



✓ **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**
(D.lgs 368/2001 e ss. mm.)

SANZIONI

- **Conversione a tempo indeterminato** se il contratto prosegue oltre il trentesimo giorno per contratti inferiori a sei mesi, oltre il cinquantesimo giorno per contratti superiori a sei mesi, dalla scadenza di questi termini
- **Conversione a tempo indeterminato** del secondo contratto nel caso di riassunzione prima del decimo giorno per contratti inferiori a sei mesi e prima del ventesimo giorno per contratti superiori a sei mesi
- **Conversione a tempo indeterminato** fin dal primo contratto nel caso di due assunzioni senza soluzione di continuità

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (D.lgs 368/2001 e ss. mm.)

SANZIONI PER VIOLAZIONE LIMITE PERCENTUALE

4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno. (Legge n. 78/2014)

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. (Legge n. 78/2014)

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ CONTRATTO DI COLLABORAZIONE (D.lgs 276/2003 e ss. mm.)

Dall'entrata in vigore del decreto legislativo sul riordino dei contratti di lavoro, verranno abrogati gli articoli relativi al contratto di lavoro a progetto (artt. 61-69 D.Lgs. 276/2003).

Quindi non si potranno instaurare contratti di collaborazione a progetto

Gli articoli abrogati continueranno ad applicarsi esclusivamente ai contratti in essere alla data di entrata in vigore dello schema di decreto.

***Jobs act:
riordino delle tipologie contrattuali***



**✓ CONTRATTO DI COLLABORAZIONE
(D.lgs 276/2003 e ss. mm.)**

Dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del rapporto subordinato, a tutti i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di lavoro:

- esclusivamente personale
- continuativa
- di contenuto ripetitivo
- le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ CONTRATTO DI COLLABORAZIONE (D.lgs 276/2003 e ss. mm.)

Esclusioni:

- Le collaborazioni per le quali la contrattazione collettiva prevede discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- Le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- 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 riconosciuti dal C.O.N.I.

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ CONTRATTO DI COLLABORAZIONE (D.lgs 276/2003 e ss. mm.)

Stabilizzazione dei collaboratori:

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro che procedono alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di co.co.co., anche a progetto, e di persone titolari di partita IVA, non soggiacciono a sanzioni riguardanti illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione), a condizione che:

- 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 idonee;
- nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ PARTITE IVA

(D.lgs 276/2003 e ss. mm.)

Viene abrogato l'articolo 69-bis del D.Lgs. 276/2003, che aveva previsto particolari presupposti per il disconoscimento delle collaborazioni autonome qualora, in capo ad un unico committente vi fossero stati:

- 8 mesi di attività l'anno, negli ultimi 2 anni civili
- Più dell'80% dei corrispettivi negli ultimi 2 anni civili
- Postazione fissa presso il Committente

Jobs act: riordino delle tipologie contrattuali



✓ ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE (D.lgs 276/2003 e ss. mm.)

Sparisce l'associato in partecipazione di lavoro: viene modificato l'articolo 2549 c.c.

L'apporto dell'associato può avvenire esclusivamente tramite conferimento di capitali e non più tramite apporto di lavoro.

Sono fatti salvi i contratti di associazione in partecipazione in essere, che potranno continuare fino alla loro cessazione.