

RIFORMA DEI CONTRATTI DI LAVORO, QUALI I CONTRATTI INTERESSATI

Una delle misure più importanti della riforma dei contratti di lavoro riguarda il nuovo tempo indeterminato a tutele crescenti, che viene applicato a tutte le nuove assunzioni.

In pratica, chi è già assunto a tempo indeterminato resta con il vecchio contratto, ma a chi trova lavoro o lo cambia viene invece applicato il nuovo contratto.

Questa riforma è contenuta in un decreto ad hoc, che ha già terminato l'iter attuativo e di cui si attende a giorni la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale per la definitiva entrata in vigore. La norma è lo Schema di decreto legislativo in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

C'è una precisazione importante per le imprese con meno di 15 dipendenti: nel caso in cui superino questa soglia con assunzioni a tutele crescenti, si applicano le nuove regole sui licenziamenti anche ai vecchi assunti.

In sostanza, si modificano le protezioni dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, ovvero le norme sul reintegro in caso di licenziamento ingiusto, che resta inalterato solo per i licenziamenti nulli o discriminatori.

Per tutti gli altri, quindi giustificato motivo oggettivo e soggettivo e giusta causa, ovvero sia per i licenziamenti economici sia per quelli disciplinari, è previsto un risarcimento economico pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro e un massimo di 24 mensilità.

Nel caso di licenziamenti disciplinari (giustificato motivo soggettivo o giusta causa) resta il reintegro se in giudizio si dimostra l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Un'altra novità relativa al tempo indeterminato è contenuta nella Legge di Stabilità, e prevede per le assunzioni 2015 una decontribuzione per tre anni, al 100% fino a 8.060 euro su base annua.

L'obiettivo dichiarato dell'esecutivo è quello di rendere maggiormente conveniente per le aziende la stipula dei contratti a tempo indeterminato, rendendoli meno costosi ad esempio rispetto al tempo determinato.

Per quanto concerne il contratto a tempo determinato è consentito per tre anni senza causale (36 mesi), non può riguardare più del 20% dell'organico aziendale a tempo indeterminato, tranne che nelle micro-imprese fino a cinque dipendenti, che non hanno nessun paletto all'applicazione. Sono esenti dal limite del 20% anche le start-up innovative, le assunzioni di lavoratori con almeno 55 anni, le sostituzioni di dipendenti assenti, le attività stagionali, i contratti per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi.

Per quanto concerne il contratto di apprendistato (per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, professionalizzante, di alta formazione e ricerca), la durata minima è di sei mesi, alla scadenza le parti possono recedere (previo preavviso), oppure il contratto diventa a tempo indeterminato. Ci sono regole precise per la formazione durante l'apprendistato.

Collaborazioni a progetto

Le collaborazioni a progetto, si tratta di una forma contrattuale destinata a sparire, anche se sono previste una serie di eccezioni.

I contratti in essere possono proseguire fino a scadenza, solo per questo 2015. A partire dal 2016, invece, vanno trasformati.

Scatterà il tempo indeterminato se la prestazione è continuativa, di contenuto ripetitivo, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento a tempi e luogo di lavoro.

Potranno invece sopravvivere i contratti a progetto nel caso in cui ci siano specifici accordi con i sindacati, oltre che per i professionisti iscritti agli ordini, e i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni. Tutto questo vale per il privati, nella PA è tutto rinviato al 2017.

Infine, i datori di lavoro che trasformano da subito a tempo indeterminato collaboratori a progetto o consulenze a Partita IVA, estinguono automaticamente le violazioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso (a meno che non siano state già accertate).

Per quanto riguarda i contratti part-time, sono da evidenziare una serie di modifiche, che si inseriscono comunque in un panorama che vede invariate le regole fondamentali.

Restano tutte le possibilità attualmente previste di part-time orizzontale (riduzione orario giornaliero), verticale (riduzione settimanale o mensile) o misto, ma vengono introdotti nuovi paletti per il lavoro supplementare o straordinario. Il primo, possibile solo per il part-time orizzontale, nel caso in cui non ci siano paletti specifici nei contratti nazionali, è consentito solo fino al 15% dell'orario settimanale pattuito.

Il lavoro straordinario, applicabile al part-time verticale o misto, sempre nel caso in cui non ci siano disposizioni nei contratti collettivi, è consentito fino al limite del 25% dell'orario concordato. In entrambi i casi, la retribuzione deve prevedere una percentuale di maggiorazione sulla retribuzione oraria globale pari al 15%.

Altre novità riguardano la trasformazione del rapporto: introdotta una nuova possibilità di part-time alternativo al congedo parentale (qui il riferimento è il decreto sui tempi di conciliazione lavoro-famiglia, anch'esso all'inizio dell'iter), che prosegue per tutta la durata del congedo (quindi sei mesi a testa per ogni genitore per un massimo di 10 o 11 mesi), e che poi torna automaticamente a tempo pieno. Previsto poi il diritto al part-time in alcuni casi gravi di malattia, e c'è diritto di precedenza nella trasformazione del contratto per alcune esigenze di cure parentali.

Viene eliminato il contratto di associazione in partecipazione che prevede anche una prestazione di lavoro: i contratti in essere proseguono fino a scadenza, non se ne possono stipulare di nuovi. Tecnicamente, sono abrogati il secondo e terzo comma dell'articolo 2549 del codice civile e l'articolo 1, comma 30, della legge 92/2012.

Per quanto concerne il lavoro intermittente, non vi sono novità di rilievo, resta sempre possibile per i lavoratori con più di 55 anni o con meno di 24 anni di età, è ammesso per un massimo di 400 giornate lavorative in tre anni.

Anche per il contratto di somministrazione, resta tutto invariato. I dipendenti in somministrazione non possono superare il 10% dell'organico a tempo indeterminato.

Per quanto concerne il lavoro accessorio, si registrano delle regole estensive rispetto alla precedente normativa. L'utilizzo dei voucher lavoro viene ampliato a tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite di 3mila euro di corrispettivo annuo. In generale, il limite annuo della somma dei committenti è pari a 7mila euro, mentre ogni singolo committente non può superare i 2mila euro.

Fabio Ferrara, commercialista

via Cibrario, 74

10143 Torino (TO)

Tel. 0115533322

<http://www.professionisti.it/cerca/ferrara/italia>