

JOBS ACT

I contratti

CAMBIO DI MANSIONI
CON DOPPIO BINARIO

Se il passaggio è «peggiorativo» è necessaria una motivazione

Franco Toffoletto

Il "codice dei contratti", ovvero il Dlgs sui contratti varato dal Cdm giovedì scorso, riforma integralmente l'articolo 2103 del Codice civile, come era stato modificato nel 1970 dall'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori. Una norma sottovalutata al momento della sua introduzione, ma che ha, di fatto, ingessato le imprese per 45 anni, non consentendo mutamenti organizzativi e condannando le aziende italiane a una strutturale inefficienza. In breve, la norma contiene due punti fondamentali: la disciplina dello *ius variandi*, ovvero il potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente, cioè senza il consenso del lavoratore, l'oggetto del contratto di lavoro e, inoltre, la possibilità di fare validi accordi modificativi.

Per quanto concerne il primo aspetto, a differenza di quanto prevedeva la norma precedente, d'ora in poi non si dovrà più operare una comparazione tra le due mansioni, le precedenti e le nuove, in termini di "equivalenza", con la conseguenza che se il mutamento rimane all'interno dello stesso livello non ci sarà alcun limite, mentre nel caso in cui il mutamento determini un inquadramento inferiore, dovrà sussistere una motivazione per così dire oggettiva, cioè una «modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore».

Cosa significa? Per capirlo occorre fare un confronto con la nozione del giustificato motivo oggettivo che consente il licenziamento per «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa». Come ormai è evidente, ciò che cambia e cambierà sempre di più, e più rapidamente, in virtù dell'impatto che la tecnologia

digitale ha ed avrà sempre più profondamente, sono le attività e le competenze, perché cambiano i prodotti e il mercato, come bene hanno messo in luce Gianluca Camplone e Roberto Lancellotti su questo giornale il 13 giugno scorso. Oggi il datore di lavoro può validamente esercitare il suo diritto di modificare l'oggetto del contratto quando decide di modificare la propria attività produttiva o la propria organizzazione del lavoro, senza tuttavia far venire meno una o più posizioni lavorative, ma piuttosto modificando le mansioni svolte dal lavoratore o dai lavoratori coinvolti, anche in senso peggiorativo rispetto alle precedenti.

Il giudice, eventualmente coinvolto nella valutazione della sussistenza di tale presupposto non potrà, come invece in passato, fare alcuna valutazione tra mansioni precedenti o successive, ma, soltanto nel caso in cui si determini un peggioramento di inquadramento, sul fatto che tale cambiamento sia realmente avvenuto senza poter valutare se fosse opportuno o necessario. Indubbiamente, un profondo cambiamento rispetto al passato, unito alla possibilità, sempre e solo nel caso di inquadramento inferiore, per la contrattazione collettiva, anche aziendale, di immaginare ulteriori casi.

È tale interpretazione che coincide con la funzione che nel diritto civile, in generale, viene attribuita allo *ius variandi*, per giustificare l'esistenza nonostante il principio di vincolatività del contratto previsto dall'articolo 1372 del codice civile (per il quale il contratto ha forza di legge tra le parti) e la necessità di determinatezza dell'oggetto. Una funzione, quindi, conservativa, utile soprattutto nei contratti di durata, per risolvere necessità che sopraggiungono durante l'esecuzione del con-

Il percorso

01 | IERI

L'approfondimento sviluppato ieri ha riguardato le novità contenute nel decreto legislativo di riordino dei contratti a proposito di alcune forme contrattuali e, più in particolare: tempo determinato, somministrazione, collaborazioni, part time, partite Iva

02 | OGGI

Le due pagine di oggi continuano l'analisi delle novità contenute nel decreto legislativo che costituisce il nuovo "codice dei contratti". Vengono analizzati nel dettaglio la normativa sulle mansioni, l'apprendistato, il lavoro intermittente, quello accessorio, oltre a un quadro riassuntivo della normativa relativa ai tirocini, non toccati dal Jobs act. Focus anche sulle novità principali del decreto per la conciliazione dei tempi vita-lavoro

03 | DOMANI

La terza puntata dello speciale sarà dedicata al decreto legislativo che si occupa dell'attività ispettiva e a quello delle semplificazioni

04 | VENERDÌ

Ammortizzatori sociali e politiche attive saranno oggetto del focus di venerdì

tratto e che, altrimenti, non lascerebbero altra possibilità che l'esercizio del potere direzionale. Vi sono, comunque, dei limiti all'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro. La modifica può avvenire, innanzitutto, soltanto all'interno della stessa categoria: dirigente, quadro, impiegato, operaio. Inoltre, il mutamento di mansioni deve essere 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. Principio, anche quest'ultimo, già riconosciuto dalla giurisprudenza.

Il terzo cambiamento è altrettanto significativo. Si stabilisce la possibilità di fare accordi, tra datore di lavoro e lavoratore, modificativi delle mansioni. Si facevano anche prima, ma si poteva dubitare della loro validità. Oggi la norma stabilisce che «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». Anche in questo caso vengono recepite le condizioni derogatorie che la giurisprudenza ha elaborato in questi anni. Ovviamente, tali modificazioni vanno fatte in sede sindacale, in sede pubblica, davanti al giudice o avanti le commissioni di certificazione. In conclusione, una norma assai importante che prende atto del fatto che il mondo, d'ora in poi, sarà un continuo e sempre più veloce divenire. E nulla sarà più come prima.

Le novità previste nei provvedimenti del Governo

APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO

L'integrazione formazione-lavoro prova il gioco d'anticipo

L Dlgs di riordino dei contratti accoglie tutte le osservazioni della Conferenza Stato-Regioni ed integra e sostituisce le disposizioni contenute nel Ddl della "Buona Scuola" sull'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Sistema duale e percorsi

La prima importante novità riguarda la costruzione di un "sistema duale" di integrazione organica tra formazione e lavoro, attraverso cui viene ampliato l'insieme dei titoli di studio conseguibili con questa tipologia contrattuale, che ora comprende la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione superiore (il cosiddetto Ifts).

La seconda importante novità riguarda la possibilità di attivare i percorsi di apprendistato per i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25, a partire anche dal secondo anno dei percorsi di istruzione tecnica, professionale e liceale per l'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore e di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. In questo modo viene ampliata e portata a regime la cosiddetta "sperimentazione Carrozza" (articolo 8-bis del Dl 104/2013 convertito dalla legge 128/2013).

Retribuzione e durata

La terza modifica riguarda l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte esternamente all'impresa e la previsione di una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe dovuta al lavoratore per le ore di formazione a carico del datore di lavoro. Infine, viene confermata la possibilità di trasformare questa tipologia di apprendistato in quello professionalizzante, dopo il conseguimento della qualifica o del diploma, purché la somma dei due periodi di apprendistato non superi il termine massimo fissato dagli accordi interconfederali o dai contratti collettivi nazionali. Confermata poi la definizione del limite massimo di durata della formazione esterna all'azienda pari al 60% dell'orario ordinamentale dei percorsi di studio.

La disciplina transitoria e incentivi

Prevista una disciplina transitoria con la vigente normativa, finché non saranno adeguato le discipline regionali ed emanato il decreto interministeriale che dovrà determinare: standard formativi, durata e modalità della formazione a carico del datore di lavoro. In tema di incentivi all'assunzione si prevede l'esonero dal contributo pari al 41% del massimale mensile dell'Aspi per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore; lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro inclusi il contributo della Naspi; la riduzione dal 10 al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali della contribuzione dovuta dai datori di lavoro.

Gianni Bocchieri

© RIPRODUZIONE RISERVATA

APPRENDISTATO DI 2° LIVELLO

Contratto senza limiti di età per chi beneficia della disoccupazione

L apprendistato professionalizzante, in deroga ai limiti anagrafici, potrà instaurarsi, oltre che con lavoratori in mobilità, anche con soggetti beneficiari di trattamenti di disoccupazione. L'ampliamento sembra interessare tutte le forme di disoccupazione oggi esistenti: Aspi, Naspi, quella agricola (misura a regime) e quella speciale edile destinata alla scomparsa al termine del prossimo anno.

Aliquota ridotta

La nuova previsione, che nelle intenzioni legislative si propone di dare slancio all'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante, mantiene il regime contributivo già previsto dall'articolo 7, comma 4 del Dlgs 167/2011 per i lavoratori in mobilità: anche per le assunzioni di percettori di disoccupazione, infatti, la contribuzione datoriale rimane quella prevista dalla legge 223/1991 (aliquota pari al 10%). Nell'ipotesi in cui l'apprendistato sia rivolto a titolari di indennità di mobilità è altresì confermato - in favore del datore di lavoro - il beneficio del 50% della prestazione non fruita dal lavoratore. Va, tuttavia, evidenziato che questo impianto contributivo è destinato ad avere vita breve: al 31 dicembre 2016, infatti, andrà in soffitta in forza della previsione contenuta nell'articolo 2, comma 71, della riforma Fornero (legge 92/2012).

Qualifiche e formazione

Per il resto, maquillage leggero per l'apprendistato professionalizzante. Rispetto alla precedente disciplina, contenuta nell'articolo 4 del Dlgs 167/2011, il nuovo testo precisa che la qualificazione professionale è determinata dalle parti contraenti sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Spariscono, inoltre, due previsioni connesse all'età: la durata e le modalità di erogazione della formazione non possono più essere modulate dalla contrattazione in ragione dell'età dell'apprendista e lo stesso dicasi per l'offerta formativa pubblica disciplinata dalle regioni.

Con riferimento alla formazione, nessuna novità: continua a essere il datore di lavoro l'esclusivo responsabile, nell'ambito della disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Mantenuta, in parallelo, la possibilità dell'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Resta, inoltre, la previsione per cui la Regione comunica ai datori di lavoro, entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di apprendistato, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica.

Infine, una nota positiva. Il decreto mantiene la facilitazione consistente nella possibilità di continuare a versare contributi ridotti per un ulteriore anno in caso di conferma in servizio del lavoratore al termine del periodo formativo, ma non se si tratta di disoccupati e lavoratori in mobilità.

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I contratti

APPRENDISTATO DI 3° LIVELLO

Per i giovani tra 18 e 29 anni un protocollo fissa i vincoli da seguire

La novità principale dell'apprendistato di alta formazione e ricerca riguarda la sua strutturazione in un sistema duale per l'acquisizione di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori e il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie. Questa tipologia si rivolge ai giovani tra i 18 e i 29 anni, con diploma di istruzione secondaria superiore e diploma professionale, conseguito anche in apprendistato, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale (anno integrativo).

L'esonero del datore di lavoro

La seconda novità dell'apprendistato "di terzo livello" è l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte fuori dall'impresa e la previsione di una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe dovuta al lavoratore per le ore di formazione a carico del datore di lavoro. Il Dlgs fissa inoltre il limite massimo del 60% dell'orario ordinamentale dei percorsi di istruzione tecnica superiore per la durata della formazione esterna, da svolgersi presso l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente. Viene poi chiarita la responsabilità primaria nella redazione del piano formativo individuale che viene affidata all'istituzione formativa, sebbene con il coinvolgimento dell'impresa.

Il decreto interministeriale

Infatti, è previsto che il datore di lavoro che intenda assumere un apprendista stipuli con l'istituzione alla quale lo studente è iscritto un protocollo, il cui schema dovrà essere adottato con successivo decreto interministeriale e dovrà stabilire anche la durata e le modalità della formazione a carico del datore di lavoro e il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di 60. Il decreto definirà anche gli standard formativi che rappresentano i livelli essenziali delle prestazioni, da garantire su tutto il territorio nazionale. Per i soli profili che attengono alla formazione, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano dovranno regolamentare la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione. In assenza di queste regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è demandata ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In ogni caso, è prevista la possibilità di attivare contratti di apprendistato con la previgente disciplina finché non sarà emanato il decreto interministeriale che approverà lo schema del protocollo e non saranno adeguate le discipline regionali.

Come incentivi all'assunzione ci sono: l'esonero dal contributo pari al 41% del massimale mensile dell'Aspi per le interruzioni dei rapporti di apprendistato - escluse dimissioni o recesso - e lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro (come per l'apprendistato di 1° livello).

Gi. Bo.

LAVORO ACCESSORIO

Per i voucher un limite annuale di utilizzo a 7 mila euro netti

Si conferma della generalizzazione del lavoro accessorio ed elevazione del tetto massimo di utilizzo a 7 mila euro annui. Ogni anno (civile) i prestatori di lavoro che operano con i voucher, non potranno ricevere complessivamente più di 7 mila euro netti (rivalutabili in base all'indice Istat). Il singolo committente - se imprenditore o professionista - non potrà, tuttavia, erogare compensi superiori a 2 mila euro netti. Per chi è in Cige/o i beneficiari di indennità di disoccupazione, Aspi, Naspi, ed eventuale mini Aspi residua, il limite è elevato a 3 mila euro netti.

Il compenso di 3 mila euro è integralmente compatibile e cumulabile con l'indennità percepita dal singolo lavoratore. L'Inps, in tale ipotesi, provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accreditati contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. In agricoltura potranno ricevere il voucher, occasionalmente e stagionalmente, solo i pensionati e i giovani con meno di venticinque anni di età se studenti, nonché tutti coloro che svolgeranno attività a favore di determinati produttori individuati dal Dpr 633/1972.

Acquisto e utilizzo

L'acquisto dei buoni lavoro orari, numerati progressivamente e datati, deve essere eseguito telematicamente, fatta eccezione per i committenti non imprenditori o i professionisti i quali possono reperire i voucher anche presso i rivenditori autorizzati.

Il ministero del Lavoro, con un apposito decreto, fissa il valore nominale dei buoni che, nel frattempo, è pari a 10 euro: importo comprensivo della contribuzione a favore della gestione separata Inps (13%), del premio Inail (7%) e di una commissione a favore del gestore, cioè l'Inps, che al momento è fissata al 5 per cento. Al netto di tali oneri, il lavoratore si mette in tasca 7,50 euro per ogni ora di lavoro e sugli stessi non deve pagare alcuna imposta. Per il settore agricolo il valore del buono corrisponde all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il decreto di riforma prevede che i committenti (imprenditori o professionisti) prima dell'inizio della prestazione accessoria, ne diano comunicazione telematica (o tramite mail e/o sms) alla Dtl competente indicando i dati del lavoratore, il luogo della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi. Sarebbe, così, uscire di scena l'attuale comunicazione preventiva inoltrata all'Inps, valevole anche per l'Inail.

Il decreto attuativo del Jobs Act contiene un espresso divieto di ricorso al lavoro accessorio quando la relativa prestazione si colloca nell'esecuzione di appalti di opere o servizi. Il ministero del Lavoro potrà individuare, con un apposito decreto - da emanarsi entro sei mesi - alcune ipotesi a cui estendere il lavoro remunerabile con i voucher. L'attuale disciplina dei buoni resta invariata fino al 31 dicembre 2015.

Ant. Ca. G. Mac.

LAVORO A CHIAMATA

Modalità di impiego definite dai contratti o dal ministero

Il lavoro intermittente (o lavoro a chiamata o job on call) è un contratto di lavoro subordinato con il quale il lavoratore si mette a disposizione per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Il lavoro a chiamata prevede la corresponsione di una indennità di disponibilità nell'ipotesi in cui il dipendente sia vincolato alla chiamata del datore di lavoro.

Età e giorni

Come con la normativa precedente (Dlgs 276/2003), le prestazioni di carattere discontinuo possono essere rese sulla base delle esigenze stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, ovvero definite con decreto ministeriale, anche con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Quanto ai requisiti soggettivi, il contratto può essere stipulato unicamente con lavoratori di età inferiore ai 24 o superiore ai 55 anni: in entrambi i casi, considerando un triennio solare, non si possono però superare le 400 giornate di lavoro effettivo per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro. A tale ultima regola fanno, però, eccezione i settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo.

In merito all'ipotesi di rifiuto ingiustificato da parte del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore, si conferma che esso può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, ma non si fa riferimento (come invece previsto nella corrispondente norma vigente) anche a un «congruo risarcimento del danno» nella misura fissata dai contratti collettivi o dal contratto di lavoro.

Esclusioni

Rimane fermo il divieto di utilizzare il lavoro intermittente in tre casi: in primo luogo, per la sostituzione di lavoratori in sciopero; in secondo luogo, presso unità produttive in cui siano state avviate, nei 6 mesi precedenti, procedure di licenziamento collettivo ovvero sospensioni o riduzioni di orario verso lavoratori con le medesime mansioni; infine, in caso di mancata effettuazione della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro.

In merito alla seconda ipotesi, si segnala che il divieto viene posto in termini tassativi, mentre la corrispondente norma vigente fa salva l'ipotesi di una diversa previsione da parte degli accordi sindacali.

Sussiste, inoltre, un duplice obbligo di comunicazione/informativa: prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del Lavoro attraverso modalità telematiche; a cadenza almeno annuale, il datore è tenuto ad informare le Rsa/Rsu sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente.

Vittorio De Luca Giovanni Iannacchino

TIROCINI DI FORMAZIONE

Utilizzo complicato da un quadro normativo frammentato

Per le aziende, il tirocinio rappresenta uno strumento che facilita la preselezione del personale senza peraltro portare con sé obblighi di assunzione. I tirocini di formazione e orientamento, infatti, sono momenti di alternanza tra studio e lavoro con la finalità di formare e orientare i giovani e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

La legge 183/2014 non delegava il governo ad adottare provvedimenti in questo ambito e dunque la disciplina, che è rimessa alle singole Regioni e Province autonome, rimane inalterata e caratterizzata da forte eterogeneità.

Lotta per le competenze

Una prima disciplina organica sui tirocini fu introdotta con l'articolo 18 della legge 196/1997 (legge Treu). Il quadro normativo si è complicato negli anni Duemila, anche a seguito della riforma del titolo V della Costituzione, che ha attribuito alle Regioni la competenza esclusiva in materia di formazione professionale. Le Regioni e le Province autonome, tuttavia, non hanno fatto un buon uso delle competenze, dando un'attuazione frammentaria e poco organica dell'istituto. Si è creata, così, una situazione paradossale per l'alternanza e la transizione tra scuola e lavoro dei giovani, con l'apprendistato e i tirocini difficilmente utilizzabili per le imprese.

Con l'articolo 11 del Dl 138/2011 si è cercato di introdurre livelli essenziali per lo svolgimento dei tirocini formativi e di orientamento. Contro l'intervento del legislatore alcune Regioni hanno presentato ricorso. La Corte costituzionale (sentenza 287/2012) ha ribadito che la competenza legislativa in materia di tirocini è esclusiva delle Regioni e Province autonome.

Occasione sprecata

Ancora prima dell'intervento della Corte costituzionale, l'articolo 1, comma 34, della legge 92/2012 ha previsto la conclusione di un accordo in Conferenza Stato-Regioni per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base di una serie di criteri elencati dalla legge stessa. Tale accordo è stato siglato il 24 gennaio 2013.

A più di due anni dall'emanazione delle linee guida, tutte le Regioni e le Province autonome hanno approvato una specifica disciplina in materia (come emerge da uno studio Adapt). Tuttavia, se le linee guida intendevano creare una "cornice comune" verso una seppur minima uniformità - nel rispetto dell'autonomia regionale - della disciplina dei tirocini sul territorio nazionale, la normativa risulta, invece, molto diversificata da Regione a Regione, anche su alcuni profili fondamentali: durata, limiti numerici, indennità. L'obiettivo delle linee guida pare disatteso, permanendo una elevata differenziazione regionale, che in particolare non semplifica né aiuta l'azione delle aziende che operano in più Regioni.

Silvia Spattini Josef Tschöll