



Lavoro Newsletter

N° 41 • Luglio 2015

IN QUESTO NUMERO

**Il progetto di riforma
del mercato del lavoro
realizzato dal Jobs Act**
di Luca Failla

**Jobs Act: mutamento
orizzontale e verticale
delle mansioni**
di Angelo Zambelli

**Mutamento di mansioni
e demansionamento
contrattuale del dipendente:
modifiche *in peius***
di Vittorio De Luca

**La nuova disciplina
del contratto a progetto**
di Giacinto Favalli

**La disciplina delle collaborazioni
e partita IVA**
di Renato Scorcelli

**Il potere di controllo
dei lavoratori**
di Claudio Morpurgo

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lombardia

IL PROGETTO DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO REALIZZATO DAL JOBS ACT



di Luca Failla
Founding Partner
LabLaw Studio Legale

Con il decreto 81/2015 pubblicato in GU arriva a compimento una parte essenziale del progetto riformatore del Jobs Act, secondo forse per impatto storico allo Statuto dei Lavoratori del 1970.

Ed infatti dopo il decreto n. 23/2015 che ha introdotto il contratto a tutele crescenti con il suo regime flessibile del licenziamento, preceduto dalla legge di stabilità n. 190/2014 con il suo carico di sgravi e incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato successiva al 1 gennaio 2015, si consolida in modo chiaro il quadro del nuovo rapporto di lavoro e delle nuove regole di funzionamento di tale fondamentale tipologia contrattuale.

Ed infatti dopo la modifica al regime dei licenziamenti avvenuta con il d. lgs. n. 23/2015 – che ha introdotto la flessibilità in uscita dal rapporto – viene definitivamente introdotta la modifica dell’art. 2013 c.c. in tema di mansioni che ha la funzione di “flessibilizzare” in maniera nuova e stimolante proprio la gestione/esecuzione del rapporto di lavoro del dipendente a tempo indeterminato.

Dopo la flessibilità dei contratti si parla ora di flessibilità del contratto, in particolare di quello che sino ad oggi era considerato il meno flessibile di tutti, e cioè il contratto a tempo indeterminato.

Vedremo gli sviluppi ma certamente il nuovo paradigma della organizzazione del lavoro all’interno delle imprese dovrà essere rivisto, con l’abbandono del concetto di equivalenza professionale a favore del più ampio ed elastico concetto di declaratoria contrattuale e di livello di inquadramento così come gli spazi aperti alla autonomia collettiva ed individuale.

A fianco di tale movimento si colloca la semplificazione delle tipologie contrattuali. Non siamo ancora al Testo Unico Semplificato ma la direzione è tracciata.

Per la verità qui non è chiarissimo il disegno riformatore, di sicuro non sono stati chiusi né ristretti i margini di utilizzo dei contratti flessibili, basta veder come escono comunque rafforzati sia il contratto a termine che la somministrazione, soprattutto quella a tempo indeterminato.



Più complesso e articolato il discorso sul contratto a progetto. Ed infatti l'abrogazione immediata del "progetto" introdotto come tutti sappiamo dall'art. 61 della ormai superata Legge Biagi del 2003 non porta con sé immediatamente una stretta (come molti volevano) delle collaborazioni, che al contrario, a me pare, potranno trovare nuova linfa nel sempre verde contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.c.p.c. che non è stato toccato per nulla.

Più complesso invece il discorso a partire dal 1 gennaio 2016, data in cui entrerà in vigore la vis attractiva della disciplina del rapporto di lavoro subordinato per quelle collaborazioni, coordinate "deboli" che, a seguito della etero organizzazione da parte del committente circa le modalità ed i tempi di esecuzione, saranno soggette alla disciplina protettiva del rapporto di lavoro subordinato.

Qui sarà interessante vederne gli sviluppi soprattutto gestionali ai rapporti in corso e la risposta della giurisprudenza, ma è chiara qui l'intenzione del legislatore di scoraggiare le imprese all'uso di tali contratti in favore dell'utilizzo del contratto di lavoro subordinato, soprattutto quando questo diventa più "interessante" sia per i costi che per la effettiva disciplina di utilizzo.

Chiude il capitolo la nuova disciplina dell'art. 4 dei controlli a distanza, che seppure ancora bozza e non legge, di sicuro anticipa temi ed interessi importanti per il rapporto dialettico azienda/dipendente sui temi della privacy ma soprattutto sul controllo circa l'esatto adempimento della prestazione lavorativa.

In altre parole rimettendo il "rendimento" (parola troppo spesso diventata tabù) al centro del contratto e del sano e fisiologico rapporto azienda e dipendente. Insomma stiamo vivendo tempi importanti. ●

JOBS ACT: MUTAMENTO ORIZZONTALE E VERTICALE DELLE MANSIONI



di Angelo Zambelli
Partner
Grimaldi Studio Legale

È innegabile che quella sulle mansioni rappresenta una delle novità legislative di maggior impatto, atteso che, con l'integrale sostituzione dell'art. 2103 c.c., è stato rimosso il principio della necessaria "equivalenza" tra mansioni che rappresentava il limite invalicabile allo *jus variandi* del datore di lavoro. Non solo: nella nuova norma codicistica è saltato anche il correlato principio dell'"irriducibilità" della retribuzione in precedenza previsto.

La revisione della disciplina delle mansioni si propone l'evidente obiettivo di bilanciare due diversi interessi: quello dell'impresa di impiegare al meglio i dipendenti e l'interesse dei lavoratori a veder tutelati sia la propria professionalità che il proprio posto di lavoro. Si assiste, quindi, al passaggio da una mobilità fortemente vincolata ad una mobilità diversificata a seconda delle ragioni che la giustificano.

Lo spazio d'azione per la mobilità orizzontale, pertanto, si amplia notevolmente, consentendo al datore di assegnare al dipendente qualunque mansione riconducibile «allo stesso livello e categoria legale di inquadramento».

Il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. modifica altresì la mobilità verticale "automatica", innalzando da tre a sei mesi (salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e con la specificazione che il periodo deve essere di lavoro continuativo) la frazione temporale che comporta il diritto del dipendente all'inquadra-

mento superiore, diritto che – in ogni caso, novità della norma - potrà essere rinunciato.

Occorre, tuttavia, segnalare alcune difficoltà che gli operatori potranno incontrare nell'applicazione del nuovo testo normativo: si pensi, ad esempio, all'esercizio dello *jus variandi* nelle aziende in cui si applicano contratti collettivi che hanno superato i tradizionali livelli contrattuali, accorpandoli in un numero ridotto di fasce o aree professionali più o meno omogenee, talvolta superando la distinzione tra operai e impiegati con l'inquadramento unico. Oppure si pensi alla categoria dirigenziale che, per generale definizione, non ha, se non in specifici settori, alcuna differenziazione di inquadramento contrattuale.

Le conseguenze sul piano pratico, derivanti dalla pressoché totale assenza di livelli nella contrattazione collettiva del personale dirigente, sono notevoli: la carriera dirigenziale tradizionalmente intesa e fondata, prima della novella legislativa, su quell'intoccabile principio di equivalenza di mansioni e, dunque, sulla posizione professionale raggiunta dal dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, parrebbe ora più incerta e "volatile", in quanto, stando al testo della norma, qualsiasi mutamento di mansione all'interno della categoria dirigenziale sarà da considerarsi quale legittima mobilità orizzontale, senza alcuno spazio per rivendicazioni circa spostamenti verticali *in melius e/o in pejus*.

Ma a ben vedere la novella legislativa ha inciso radicalmente sul concetto di professionalità: non più e non soltanto l'interesse a conservare il bagaglio professionale pregresso, poiché è proprio questo che viene messo in discussione dalla continua innovazione tecnologica, ma l'esigenza di acquisire nuove conoscenze, non necessariamente "equivalenti", ma pur sempre spendibili in maniera proficua nell'organizzazione produttiva.

La flessibilità professionale garantita dal nuovo testo dell'art. 2103 c.c. non è più soltanto funzionale all'interesse del datore di lavoro, ma dovrebbe costituire un'esigenza del lavoratore, in quanto, in un contesto caratterizzato da una rapida obsolescenza delle nozioni acquisite, una norma statica che privilegi unicamente la professionalità già conseguita rischierebbe di compromettere la stessa funzionalità del rapporto di lavoro. ●



MUTAMENTO DI MANSIONI E DEMANSIONAMENTO CONTRATTUALE DEL DIPENDENTE: MODIFICHE *IN PEIUS*



di Vittorio De Luca
Managing Partner
Studio De Luca
Avvocati Giuslavoristi

A partire dallo scorso 25 giugno, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 81/15, l'art. 2103 c.c. è stato radicalmente modificato. La previgente formulazione della norma, introdotta dallo Statuto dei Lavoratori, era finalizzata a precludere in modo assoluto l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori. In effetti, la disposizione prevedeva l'obbligo di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali era stato assunto o a quelle superiori successivamente acquisite, sancendo la nullità sia degli atti unilaterali che di eventuali accordi dai quali fosse derivata l'assegnazione a mansioni inferiori. Il nuovo art. 2103 c.c., pur riconfermando il principio generale del divieto di demansionamento, introduce alcune possibili deroghe. In particolare, la nuova formulazione prevede la possibilità di assegnare unilateralmente al lavoratore mansioni rientranti nel livello di inquadramento inferiore, purché il demansionamento sia giustificato da processi riorganizzativi che incidano sulla posizione lavorativa del dipendente, ovvero da ipotesi previste dalla contrattazione nazionale e/o aziendale. In tali casi, al lavoratore dovrà essere comunque mantenuto il livello di inquadramento e la retribuzione in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione. Il novellato art. 2103 c.c., inoltre, introduce la possibilità di sottoscrivere accordi individuali aventi ad oggetto l'assegnazione a mansioni inferiori - anche oltre il limite di categoria legale stabilito per le modifiche unilaterali - e/o la riduzione della retribuzione. Perché le modifiche concordate siano legittime, tuttavia, la legge prevede che siano: (i) raggiunte nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita e (ii) sottoscritte in una delle sedi idonee a produrre gli effetti di cui all'art. 2113, co. 4, c. c. In realtà, occorre precisare che, già da tempo, la giurisprudenza aveva attenuato la rigidità del previgente art. 2103 c.c. e il legislatore 2015 altro non ha fatto se non tradurre in legge - e dunque in regole vigenti e certe - la disciplina delle deroghe al divieto di demansionamento. La nuova disposizione, inoltre, supera il principio della "equivalenza" delle mansioni per sostituirlo con quello più oggettivo del "medesimo livello di inquadramento", con ciò assumendo rilevanza la declaratoria del personale fornita dalla contrattazione collettiva. Ed infatti, l'art. 2103 c.c. non fa più riferimento al concetto di equivalenza delle mansioni, ponendo,

come unico limite agli atti unilaterali, la condizione che le nuove mansioni siano riconducibili allo stesso livello di inquadramento di quelle da ultimo svolte. Tale inciso sembrerebbe superare quell'orientamento giurisprudenziale che sanciva la nullità per contrasto all'art. 2103 c.c. anche in ipotesi di assegnazione a mansioni che, pur rientrando nel medesimo livello contrattuale, non potevano considerarsi nella sostanza equivalenti a quelle precedenti. Così, dal 25 giugno u.s., gli unici elementi che assumeranno rilievo ai fini della legittimità del mutamento di ruolo saranno: (i) la categoria legale, rimanendo ad esempio vietato il passaggio da mansioni dirigenziali a mansioni impiegatizie; e (ii) il livello d'inquadramento, che deve essere il medesimo. ●





© Galus - Fotocella.com

LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A PROGETTO



di **Giacinto Favalli**
Partner
Trifirò & Partners Avvocati

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 contiene il testo organico delle tipologie contrattuali e, in attuazione alla legge delega, prevede “il superamento” del lavoro a progetto.

In base all’art. 2 del Decreto, a decorrere dal 1 gennaio 2016 non saranno più consentiti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa 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 ai luoghi di lavoro.

A partire dalla suddetta data, le uniche eccezioni a tale regola saranno:

- a) le collaborazioni per cui i C.C.N.L. di categoria prevedono discipline specifiche “in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”;
- b) le collaborazioni prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi professionali;
- c) i rapporti organici (componenti dei consigli di amministrazione e degli organi di controllo delle società);
- d) le prestazioni di lavoro 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 CONI.

Ai sensi dell’art. 52 del Decreto Legislativo n. 81/2015, i nuovi rapporti di collaborazione autonoma, per essere legittimi dal punto di vista formale, non richiederanno più la specificazione di un progetto.

Tra le norme non più applicabili, a partire dall'entrata in vigore del decreto, vi è anche l'articolo 69 bis d.lgs. 276/2003, ovvero la norma introdotta dalla riforma Fornero per le cosiddette "partite Iva". Di conseguenza, i lavoratori autonomi che intendessero contestare la qualificazione del rapporto non potranno beneficiare di alcun genere di presunzione, ma dovranno dimostrare la sussistenza di una vera e propria subordinazione nello svolgimento dell'attività lavorativa.

I rapporti di lavoro a progetto, di collaborazione e di consulenza a partita IVA, già in corso alla data di entrata in vigore del Decreto, continueranno ad essere validi e disciplinati dagli articoli 61-69bis del decreto legislativo 276/2003, fino alla loro naturale scadenza.

Sotto altro profilo, l'articolo 54 del Decreto prevede che i rapporti di lavoro autonomo possono essere "stabilizzati", a decorrere dal 1 gennaio 2016, attraverso l'assunzione del collaboratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ne conseguirà estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

Tale sanatoria richiede anche la sussistenza di due ulteriori presupposti:

- a) i lavoratori interessati devono sottoscrivere un accordo conciliativo "tombale", rinunciando alla pretesa riqualificazione del precedente rapporto di collaborazione e ad eventuali conseguenti differenze retributive;
- b) nei 12 mesi successivi all'assunzione, i lavoratori stabilizzati non possono essere licenziati se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. ●

LA DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI E PARTITA IVA



di Renato Scorcelli
Partner
Scorcelli, Rosa & Partners
Studio Legale

Il d.lgs. 81/2015 ha modificato la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, ora denominate "Collaborazioni organizzate dal committente" (art. 2). La normativa persegue gli obiettivi di semplificazione, modifica e superamento delle tipologie contrattuali esistenti e di promozione del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro in linea con la legge delega 183/2014.

Ai sensi dell'art. 2, c. 1, dal 1° gennaio 2016 la disciplina del rapporto di lavoro a tempo indeterminato si applicherà ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e aventi modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro. Sparisce il contestato criterio della ripetitività della prestazione contenuto nello schema di decreto. Restano escluse dal nuovo regime le collaborazioni disciplinate specificamente dalla contrattazione collettiva (per esempio, call center); quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione ad un albo professionale; 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 collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni sportive. Le parti possono richiedere alla commissione di certificazione, di cui all'art. 76

d.lgs. 276/2003, il riconoscimento dell'assenza dei requisiti previsti dal comma 1 che ricondurrebbero il contratto di collaborazione alla disciplina del lavoro subordinato.

Un'ulteriore previsione di rilievo, finalizzata a promuovere la stabilizzazione dell'occupazione e il corretto uso dei contratti di lavoro autonomo, è quella dell'art. 54 che consente ai datori di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2016, di usufruire di una sorta di liberatoria per i soggetti parti di una collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto o titolari di partita IVA già parti di rapporti di lavoro autonomo.

L'assunzione a tempo indeterminato di tali soggetti consentirà di beneficiare dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (ad esclusione di quelli accertati in seguito ad ispezioni già effettuate alla data dell'assunzione) e metterà al riparo dalle rivendicazioni del lavoratore. La stabilizzazione è infatti subordinata alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti il pregresso rapporto di lavoro, in una delle sedi protette previste dall'art. 2113 c.c. o davanti ad una commissione di certificazione ed al mancato recesso datoriale dal rapporto di lavoro per i dodici mesi successivi all'assunzione (salvo giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

La norma non chiarisce se la stabilizzazione riguardi solo i contratti in essere alla data del 1° gennaio 2016 o anche quelli scaduti antecedentemente, né quali siano le conseguenze per il datore di lavoro che receda dal rapporto (in mancanza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo) prima del termine di dodici mesi. A tale ultimo riguardo, potrebbero ipotizzarsi diversi scenari che vanno dall'impugnazione del verbale di conciliazione o dal risarcimento del danno sofferto dal lavoratore per il recesso ante tempus alla perdita dello "scudo" nei confronti degli enti previdenziali. ●



IL POTERE DI CONTROLLO DEI LAVORATORI



di **Claudio Morpurgo**
Partner
Morpurgo e Associati
Studio Legale

Tra i tanti miti da sfatare rispetto al Jobs Act vi è certamente quello che quest'ultimo voglia stabilire reazionarie forme invasive di controllo sui lavoratori, così superando la tradizionale disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. In realtà, sul punto, la finalità della Riforma è, chiaramente, di segno opposto, essendo dichiaratamente quella di voler aggiornare i "naturali" contenuti di detta normativa garantista al mutamento dei tempi, delle evoluzioni tecnologiche e, quindi, dell'organizzazione del lavoro. Nessun "grande fratello" allora, nessuno "stato di polizia" nei luoghi di lavoro, ma, soltanto, un tentativo di introdurre, almeno in materia, regole, finalmente, al passo con i tempi. Va ricordato, infatti, che, quanto ai cc.dd. "controlli a distanza", non si sarà in presenza di nessuna liberalizzazione indiscriminata, dato che il Jobs Act, in proposito, continua a prevedere dei rilevanti limiti, coerenti, peraltro, con le consolidate indicazioni che il Garante della Privacy ha fornito, negli ultimi anni, sull'utilizzo della posta elettronica e di internet. Basti pensare che il "nuovo" art. 4 dello Statuto ha, di fatto, "letteralmente" confermato l'originario divieto normativo di introdurre in azienda strumenti di controllo a distanza dai quali derivi, pure, la possibilità di controllo dei lavoratori, evidenziando che siffatti strumenti potranno, anche nel futuro, essere installati, esclusivamente, per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. Ed ancora, questo sarà possibile, in continuità con la precedente formulazione, o previo accordo sindacale ovvero, in assenza, previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro o del Ministero competente. In realtà, l'unica modifica significativa all'articolo 4 dello Statuto riguarda, allora, la definizione degli "strumenti di controllo a distanza", dai quali andranno esclusi - con conseguente non necessità di accordi sindacali e autorizzazioni da parte degli enti competenti - tutti quelli che verranno assegnati al lavoratore "per rendere la prestazione lavorativa", come pc, tablet e cellulari.

Va detto, però, che, ugualmente per questi "attrezzi di lavoro" dei nostri tempi, si tornerà nell'alveo delle disposizioni garantiste allorché i medesimi dovessero essere modificati (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio), così tornando a fungere da strumenti che servono al datore per controllare la prestazione. Il "rinnovato" articolo 4 dello Statuto imporrà, altresì, al datore di lavoro di dare al lavoratore stesso adeguata informazione circa l'esistenza e le modalità d'uso delle apparecchiature di controllo.

Anche in merito agli strumenti di lavoro, il datore di lavoro dovrà, nello specifico, fornire al lavoratore adeguata informazione riguardo alle modalità di effettuazione dei controlli, che, comunque, non potranno, mai, avvenire in contrasto con quanto previsto dal Codice Privacy. Mancando l'adempimento di tutti questi essenziali obblighi informativi, tutti i dati raccolti non saranno utilizzabili a nessun fine, nemmeno a fini disciplinari. Conclusivamente, le aziende dovranno regolare, di certo e con grande attenzione, la materia, ponendo in essere, relativamente all'utilizzo dei beni aziendali tout court, alle modalità di controllo da questi introdotte, al codice disciplinare, ai contenuti operativi del singolo rapporto di lavoro rispetto agli strumenti assegnati (pure individualmente), policy e procedure non standardizzate. ●





BUONE VACANZE

Informazioni utili

Andrea Orlandini
Presidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Enrico Cazzulani
Past President AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Domenico Butera
Vicepresidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Paolo Iacchi
Vicepresidente AIDP e Responsabile Editoria

Autori del numero

Vittorio De Luca
Studio De Luca – Avvocati Giuslavoristi

Luca Failla
LabLaw Studio Legale

Giacinto Favalli
Studio Legale Trifirò & Partners

Claudio Morpurgo
Morpurgo e Associati Studio Legale

Renato Scorcelli
Partner, Scorcelli, Rosa & Partners Studio Legale

Angelo Zambelli
Grimaldi Studio Legale

Newsletter

Contatti
Via Cornalia, 26 - 20124 Milano
Tel. + 39 02.67178384
Fax. + 39 02.66719181
aidplombardia@aidp.it

A cura di
Paola De Gori

Coordinamento redazionale
Daniela Tronconi

Per iscrizioni
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione
HHD - Kreita.com