

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI DEI CONTI

Via G. Frua, 24
20146 Milano
Tel. +39 (02) 46.07.22
Fax +39 (02) 49.81.537
e-mail: studiopagani@studiopagani.net
web site: www.studiopagani.net
P.IVA 09906120150

Sergio Pagani
Paolo D. S. Pagani
Raffaella Pagani
Claudia Marino
Alessandra Pagani
Paola Bariati
Antonio Musso

CIRCOLARE N° 2 DEL 6 luglio 2015

Alla rispettabile clientela – alla c.a. della Direzione

La Jobs Act cambia le regole del lavoro, di seguito le principali novità.

SOMMINISTRAZIONE	<p>Ribadita la a-causalità della somministrazione a termine senza limiti di durata massima (diversamente dai 36 mesi fissati per il contratto a termine).</p> <p>Viene meno la facoltà di ricorrere alla somministrazione in caso di crisi aziendale, licenziamenti collettivi o Cig, in presenza di un accordo aziendale a ciò abilitante.</p> <p>Restano i limiti di utilizzo della somministrazione a termine fissati dai contratti collettivi dell'utilizzatore.</p> <p>Per quel che riguarda invece lo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) viene liberalizzato l'utilizzo, ora possibile in tutti i settori essere utilizzato in tutti i settori .</p> <p>Unica limitazione è quella quantitativa, dato che il decreto legislativo limita lo staff leasing al 20% degli occupati a tempo indeterminato presenti in azienda</p>
CONTRATTI A TERMINE	<p>Il decreto legislativo 81/2015 compie un'operazione di sistemazione organica della disciplina sul contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Confermata l'eliminazione dell'obbligo della sussistenza, e di puntuale indicazione scritta nel contratto di lavoro, delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo a presidio dell'apposizione del termine.</p> <p>Si conferma, inoltre, che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (in precedenza, la norma faceva riferimento alle mansioni equivalenti), non può superare - pena la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato - i 36 mesi (salve le previsioni dei contratti collettivi).</p> <p>"Consumati" i 36 mesi possibile un ulteriore contratto, stipulato in sede protetta (DTL), per un massimo di 12 mesi.</p>
COLLABORAZIONI	<p>La collaborazione continuativa e coordinata può avvenire</p>

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

	<p>anche a tempo indeterminato, è un contratto di lavoro autonomo per fornire non un'opera ma un servizio continuativo.</p> <p>La distinzione torna ad essere quella tra coordinamento/eterodirezione, ma con una importante precisazione.</p> <p>In pratica: se è l'azienda che decide il "quando" ed il "dove" lavorare, allora, si applicano le regole del lavoro subordinato, anche se, magari, il collaboratore ha la facoltà di decidere il "come" lavorare.</p> <p>Se, invece, è il collaboratore che decide il "se", il "quando" e il "dove" lavorare, allora si è nell'ambito di un genuino rapporto di lavoro autonomo che può essere anche a tempo indeterminato.</p>
VOUCHER	<p>Sale a 7mila euro, dagli attuali 5.060, il tetto per i voucher ai lavoratori ma rimane confermato il limite all'utilizzo per gli imprenditori (la nuova formulazione non contiene più l'aggettivo "commerciale") e i professionisti, secondo il quale i lavoratori potranno svolgere attività lavorative a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2mila euro.</p> <p>Il limite per singolo committente non vale, dunque, per i committenti che non svolgono attività imprenditoriali o professionali, come per esempio le associazioni senza fini di lucro e gli enti pubblici. Inoltre, il Dlgs 81 introduce anche una stabilizzazione dell'utilizzo dei voucher per i percettori di sostegno al reddito, prevedendo che le prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese in tutti i settori produttivi (enti locali inclusi) non superando il compenso complessivo di 3mila euro per anno civile.</p>
PART TIME	<p>Il decreto attuativo ha reso più facile la possibilità per il datore di richiedere al dipendente part time la prestazione di ore di lavoro supplementari nella misura massima del 25 per cento. Infatti il Dlgs 61/2000 richiedeva il consenso del lavoratore interessato ove tale opzione non fosse prevista e regolamentata dal contratto collettivo in cui si stabiliva il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, le causali in relazione alle quali era consentito richiedere al dipendente a tempo parziale di svolgere la propria attività oltre l'orario concordato dalle parti, nonché le conseguenze del superamento del limite massimo stabilito. La nuova norma stabilisce che, se il CCNL non disciplina il lavoro supplementare, non è più richiesto nè necessario il consenso del lavoratore, il quale tuttavia potrà rifiutarsi nel caso in cui sussistano «comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale»</p>
APPRENDISTATO	<p>Il Dlgs 81 modifica la disciplina dell'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e il diploma superiore e dell'apprendistato di alta formazione. Le due tipologie costituiscono il sistema duale istruzione-lavoro per conseguire i diplomi di istruzione, anche universitaria, e di formazione</p>

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

	<p>professionale. Il datore di lavoro deve sottoscrivere con l'istituzione formativa un protocollo, che sarà definito con decreto interministeriale con cui saranno stabiliti anche gli standard formativi, che rappresentano i livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio. Il protocollo dovrà indicare durata e modalità della formazione e numero dei crediti formativi riconoscibili allo studente per la formazione aziendale. Con l'apprendistato per la qualifica e i diplomi è possibile assumere giovani tra i 15 e i 25 anni; con l'apprendistato di alta formazione e ricerca l'età è tra i 18 e i 29 anni</p>
CONGEDI	<p>Riviste le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità per garantire una maggiore flessibilità dei congedi obbligatori e parentali. Introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Sono queste le principali novità del Dlgs 81/2015 che, in caso di parto prematuro, consente di superare il limite complessivo di 5 mesi di astensione obbligatoria. Inoltre, la madre può sospendere il congedo di maternità (post partum), in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata. Poi è stato esteso da 8 a 12 anni del figlio il periodo di fruibilità e reso più flessibile l'utilizzo dei congedi parentali a ore: Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria (consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero).</p>
CONTROLLI A DISTANZA	<p>Maggior libertà per il datore di lavoro nel controllo a distanza dei lavoratori. L'utilizzo degli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori deve perseguire finalità lecite ed essere autorizzato mediante un accordo collettivo, sottoscritto con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali. La novità più rilevante consiste nel sottrarre esplicitamente all'obbligo di autorizzazione preventiva la consegna di strumenti di uso comune per qualsiasi attività lavorativa, come un tablet o uno smartphone. Inoltre, le informazioni raccolte in maniera regolare tramite gli impianti di controllo sono utilizzabili «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», a patto che ne sia data informazione preventiva.</p>
BUONI PASTO	<p>dal 1° luglio 2015 i Buoni pasto concessi a dipendenti e collaboratori saranno detassati fino all'importo complessivo giornaliero di 7 euro se resi in forma elettronica.</p>
DURC	<p>L'INPS con il messaggio n. 4521 del 2 luglio 2015, in merito alla sospensione dello Sportello Unico Previdenziale, ha ricordato che, la verifica di regolarità contributiva nei confronti degli Enti Previdenziali dovrà essere effettuata tramite la procedura "DURC on line".</p>

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

Il servizio consente di verificare, con modalità esclusivamente telematiche, indicando solo il codice fiscale del soggetto da verificare, la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, delle Casse edili.

L'esito positivo della verifica di regolarità genera un documento denominato "Durc On Line" che ha validità di 120 giorni.

I soggetti indicati nelle lettere a), b), c) e d) accedono al servizio "Durc On Line" anche attraverso il sito dell'INPS con le stesse credenziali/abilitazioni già rilasciate per l'applicativo www.sportellounicoprevidenziale.it operante sul sistema dell'INAIL.

Le imprese (i loro rappresentanti legali/titolari) e i lavoratori autonomi accedono al servizio anche dal sito dell'INPS con il PIN, sia ordinario che dispositivo.

I soggetti delegati da imprese o lavoratori autonomi (lettera e)) e le banche o gli intermediari finanziari delegati (lettera f)), accedono al servizio anche dal sito INPS con il proprio PIN.

I consulenti del lavoro e gli altri soggetti abilitati allo svolgimento degli adempimenti di carattere lavorativo e previdenziale accedono al servizio anche dal sito dell'INPS con il proprio PIN

Studio Associato Pagani