

Decreto Jobs Act sui contratti di lavoro e prime interpretazioni della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro con la Circolare del 25 giugno 2015, n. 13 ha diffuso le prime interpretazioni in merito al neo emanato Decreto Legislativo del 15 giugno 2015 n. 81, attinente il riordino dei contratti di lavoro.

.....

In particolare con la circolare in esame la Fondazione Studi si è soffermata su tre delle tematiche regolamentate dal nuovo decreto legislativo:

- le collaborazioni coordinate e continuative e l'abrogazione dei contratti a progetto;
- le associazioni in partecipazioni con apporto di lavoro (a seguito della loro abrogazione);
- le nuove regole in tema di mansioni dei lavoratori.

Collaborazioni

- *Il decreto prevede (art. 52) che la disciplina del lavoro a progetto (artt. da 61 a 69-bis del d.lgs. 276/2003) resta vigente esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto stesso. Pertanto, a partire da tale data i nuovi rapporti in questione non dovranno più essere formalizzati come contratti a progetto ma semplicemente come collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c. (quindi senza progetto e senza necessità di un termine finale).*

In tema di collaborazioni la Fondazione Studi ritiene che, al di là della norma abrogativa dei contratti a progetto, gli stessi possano essere oggetto di proroga, se funzionale alla realizzazione del progetto, tale da estendere il contratto anche oltre l'entrata in vigore del decreto. In alternativa, si potrà concludere il contratto a progetto in scadenza per poi

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

stipulare, con il medesimo lavoratore, un nuovo contratto di collaborazione coordinata e continuativa come consentito dalle nuove regole.

Quanto sopra evidenziato sarà opportuno venga avallato dalla prassi ed eventualmente anche dalla giurisprudenza.

In ogni caso , il contratto a progetto prorogato o il nuovo contratto di collaborazione effettuato nel corso del 2015, qualora si estendessero oltre il 1 gennaio 2016, dovranno rispettare anche i requisiti indicati nell'art. 2, comma 1 del decreto (oltre a quelli dell'art. 2094 del c.c.) , per non incorrere nell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato (ricordandole sinteticamente , la prestazione non dovrà essere esclusivamente personale e le modalità di esecuzione non dovranno essere organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro)

Associazioni in partecipazione

In merito alle associazioni in partecipazione la Fondazione ribadisce che in base alla nuova disciplina sono vietati i contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, mentre quelli già in essere rimangono in vigore *“fino alla loro cessazione”*.

Scompaiono le associazioni in partecipazione ove l'associato sia una persona fisica che apporta lavoro. Continuano ad avere efficacia le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro laddove l'associato è rappresentato da un soggetto societario.

Mansioni

- *In merito alle **mansioni**, il decreto introduce la possibilità di cambiare unilateralmente inquadramento al lavoratore in caso di modifiche agli assetti organizzativi destinate ad incidere sulla posizione del dipendente.*

Secondo la Fondazione Studi per intendere il significato di **“modifica degli assetti organizzativi”** occorre far riferimento ad un orientamento giurisprudenziale relativo al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, il quale sostiene che quest'ultimo sarà considerato sussistente ad esempio quando la variazione venga realizzata con lo scopo di una più economica gestione dell'impresa, e **“decisa**

dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni , non meramente contingenti , influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed imponenti un'effettiva necessità di riduzione dei costi” (Cassazione, sez. lav., sent. n. 23222 del 17.10.2010).

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)