

LE MODIFICHE LEGISLATIVE OPERATE DAI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT - SECONDA PARTE

Riporto a seguire articoli tratti dalle newsletters tecniche e giuridiche a cui sono iscritto relativamente alle modifiche in arrivo al diritto del lavoro con la promulgazione dei Decreti attuativi della Legge 183/14, il cosiddetto "Jobs Act".

La mia non vuole essere un nota esaustiva e analitica di tali Decreti attuativi, ma solo una raccolta di pareri espressi da varie fonti, per riassumere cosa comporterà la messa a regime del Jobs Act.

Mi riprometto, una volta che i Decreti attuativi verranno pubblicati in Gazzetta Ufficiale, di eseguire un'analisi più di dettaglio sulla ricadute del Jobs Act sulla normativa di tutela di salute e sicurezza sul lavoro.

Marco Spezia

In questa seconda parte sono riportati i seguenti articoli:

- Gli ultimi quattro Decreti delegati licenziati dal governo
- Jobs Act: il nuovo part-time
- Jobs Act: il lavoro intermittente
- Riflessioni in materia di controlli a distanza
- Il contratto a tempo determinato alla luce delle recenti modifiche del Jobs Act
- Il testo dei Decreti attuativi del Jobs Act approvati dal Consiglio dei Ministri il 4 settembre

GLI ULTIMI QUATTRO DECRETI DELEGATI LICENZIATI DAL GOVERNO

Da Portale Consulenti

<http://www.portaleconsulenti.it>

08 settembre 2015

Si completa la riforma del lavoro, con gli ultimi quattro Decreti delegati licenziati dal governo.

Un "ritocco", minimo, c'è stato. Ma alla fine le concessioni ai più garantisti sono solo "parziali" e la sostanza è una rivoluzione che interesserà tutti i lavoratori: d'ora in poi saranno possibili i controlli a distanza dei dipendenti attraverso tablet, smartphone o altre dotazioni tecnologiche senza dover fare prima accordi sindacali o avere autorizzazioni ministeriali. Unica accortezza: non si dovrà entrare in contrasto con la legge sulla privacy.

Con il via libera del Consiglio dei ministri ai quattro Decreti attuativi si completa il Jobs Act e si riscrive l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori del 1970.

In quanto "Decreti Legislativi" non hanno bisogno di approvazione di Parlamento e Senato e, con riferimento a quanto contenuto al comma 15 dell'articolo 1 della Legge 183/14, entreranno in vigore il giorno successivo a quello della loro futura pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Pubblicazione che avverrà nei prossimi giorni.

Ecco tutte le misure del Jobs act

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI PER NEOASSUNTI

Dal 7 marzo è entrato in vigore il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per i nuovi assunti: il reintegro nel posto di lavoro viene escluso nei casi di licenziamenti economici, prevedendo un indennizzo economico "certo e crescente" con l'anzianità di servizio (due mensilità ogni anno di servizio con un minimo di 4 e un massimo di 24); resta il diritto al reintegro nei casi di licenziamenti nulli e discriminatori e specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

NUOVA INDENNITA' DISOCCUPAZIONE

Dal primo maggio è in vigore la NASPI (Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego). Chi perde il lavoro e ha almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni ha diritto al

sussidio (fino a 1.300 euro mensili). L'erogazione della NASPI è condizionata alla partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale. Introdotta, in via sperimentale, la DIS-COLL (indennità di disoccupazione per i collaboratori con rapporto di collaborazione coordinata) per i collaboratori (presuppone tre mesi di contribuzione, sei mesi la durata) e l'ASDI (assegno di disoccupazione), l'assegno di disoccupazione per chi, scaduta la NASPI, non ha trovato impiego ed è in una condizione "economica di bisogno" (durata di sei mesi; 300 milioni di euro il fondo).

NASPI STRUTTURALE A 24 MESI

Si rende strutturale la durata della NASPI a 24 mesi (in un primo momento dal 2017 la durata sarebbe scesa a 18 mesi).

CONGEDO PARENTALE FINO A 12 ANNI BAMBINO

Più tempo per beneficiare del congedo parentale facoltativo: quello parzialmente retribuito (al 30%) è passato da 3 a 6 anni del bambino, mentre per quello non retribuito si sale da 8 a 12 anni (anche per adozioni e affidamento). Inoltre al posto del congedo si può chiedere il part-time al 50%. Nei casi di parto molto prematuro, la maternità obbligatoria può superare i 5 mesi.

MANSIONI E CONTRATTI: STOP AI CO.CO.PRO

I contratti di collaborazione a progetto non possono più essere attivati (quelli già in essere proseguiranno fino alla loro scadenza). Dal primo gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione che si concretizzano come "continuativi ed etero-organizzati" saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Quanto alle mansioni, nei casi di ristrutturazione o riorganizzazione l'impresa potrà modificarle per il lavoratore anche sul livello di inquadramento inferiore, senza modificare il trattamento economico, fatta eccezione per quello accessorio.

CIG, TETTO A 24 MESI, 36 MESI CON SOLIDARIETA', MA TUTELE ESTESE A 1,4 MILIONI DI LAVORATORI

Si limita la durata della Cassa Integrazione Guadagni (sia ordinaria che straordinaria) a 24 mesi in un quinquennio mobile. Tetto che può salire a 36 mesi con il ricorso esclusivo ai contratti di solidarietà (24 mesi di solidarietà e poi 12 di CIG), i quali diventano una causale della Cassa Integrazione straordinaria, a cui viene equiparata anche per quanto riguarda i massimali di integrazione salariale. Allo stesso tempo, gli ammortizzatori sociali vengono estesi alle piccole imprese oltre i 5 dipendenti e cioè a 1,4 milioni di lavoratori prima esclusi, come sottolineato dal Governo. Al contempo, si indica una sorta di "bonus-malus", introducendo da un lato uno sconto del 10% sul contributo ordinario per tutte le imprese e dall'altro quelle che più utilizzano la CIG più pagano (si fissa un contributo addizionale del 9% della retribuzione per chi la usa sino ad un anno; del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre).

ANPAL: AGENZIA NAZIONALE POLITICHE ATTIVE LAVORO

Si istituisce una Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), attiva da inizio 2016. Viene definito lo stato di lavoratore disoccupato e di lavoratore a rischio disoccupazione: valutato il livello di occupabilità, saranno convocati dai Centri per l'impiego, che si punta a rafforzare, per la stipula di un Patto di servizio personalizzato. C'è inoltre un assegno di ricollocazione.

ISPETTORATO NAZIONALE LAVORO

Il Decreto Legislativo prevede, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che sotto la guida del Ministero del Lavoro coordinerà tutto il personale ispettivo (compreso quello in forza a INPS e INAIL).

ADDIO A DIMISSIONI IN BIANCO

Le dimissioni andranno fatte in via telematica su appositi moduli resi disponibili nel sito del ministero. Moduli che potranno essere trasmessi dal lavoratore anche tramite i patronati, i sindacati, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione.

CONTROLLI A DISTANZA

Le aziende potranno assegnare ai lavoratori strumenti di lavoro come PC, tablet e cellulari senza che sia necessario un accordo sindacale o una autorizzazione del Ministero, richiesti invece per installare telecamere. Ma sarà sempre obbligatorio informare preventivamente e in maniera adeguata i lavoratori sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, che devono comunque sempre avvenire nel rispetto delle norme sulla privacy. In base a queste due condizioni, le informazioni raccolte "sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", quindi potenzialmente anche a fini disciplinari.

JOBS ACT: IL NUOVO PART-TIME

Da: Studio Cataldi
<http://www.StudioCataldi.it>
15 settembre 2015
di Valeria Zeppilli

La disciplina del part-time, a seguito della riforma del lavoro prevista dal cosiddetto "Jobs Act", è oggi contenuta nel Decreto Legislativo attuativo n. 81/2015, che si è occupato in generale, oltre che della revisione della normativa in tema di mansioni, anche della disciplina organica dei contratti di lavoro, dedicando al rapporto di lavoro a tempo parziale gli articoli da 4 a 12. Essi, salvo quanto previsto da disposizioni speciali, si applicano anche ai lavoratori pubblici.

COSA E' IL PART-TIME

Con il termine part-time si intende la tipologia contrattuale nella quale la durata della prestazione lavorativa è inferiore all'orario normale di lavoro, fissato in quaranta ore settimanali dalla legge. Mentre la vecchia disciplina prevedeva espressamente che il contratto a tempo parziale poteva articolarsi in tre distinte tipologie, ovvero verticale (in cui la prestazione lavorativa era prestata a tempo pieno ma in periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno), orizzontale (in cui la prestazione lavorativa era prestata per un numero di ore giornaliere inferiori rispetto a quelle normali) o misto (che derivava dalla combinazione delle due precedenti tipologie), oggi il decreto n. 81 non fa più cenno a tale tripartizione.

I REQUISITI DI FORMA

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve necessariamente essere stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Si prevede, inoltre, che la durata della prestazione lavorativa e la collocazione dell'orario giornaliera, settimanale, mensile o annuale siano puntualmente indicate in contratto, eventualmente anche solo mediante rinvio a turni programmati di lavoro su fasce orarie prestabilite, quando l'organizzazione del lavoro sia così articolata.

Qualora il contratto non stabilisca la durata della prestazione lavorativa, il rapporto si converte in uno a tempo pieno, se invece l'omissione riguarda la sola collocazione temporale dell'orario, questa è determinata dal giudice. In entrambi i casi è previsto il risarcimento del danno.

LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

I datori di lavoro possono richiedere al lavoratore prestazioni aggiuntive rispetto all'orario contrattualmente stabilito, indipendentemente dal fatto che tale facoltà sia prevista dal CCNL di riferimento.

Se si rimane comunque entro i limiti del tempo pieno, si parla di lavoro supplementare.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, esso può essere richiesto sino al limite massimo del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate e comporta una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Si precisa che il lavoratore può rifiutare di svolgere la prestazione supplementare che rientri nel limite sovra indicato solo in presenza di esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

E' in ogni caso espressamente previsto anche lo svolgimento di ore di lavoro straordinario, ovverosia eccedenti i limiti del tempo pieno.

CLAUSOLE ELASTICHE

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, nel contratto di lavoro a tempo parziale possono essere inserite delle clausole elastiche che (condensando quanto in precedenza ammesso attraverso due diverse tipologie di clausole, quelle flessibili e quelle elastiche) permettono al datore di lavoro, dando un preavviso di due giorni lavorativi, di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o di aumentarne la durata.

Le clausole elastiche possono oggi essere pattuite per iscritto dalle parti anche in assenza di un'apposita disciplina collettiva, ma solo davanti alle commissioni di certificazione, con la possibilità, per il lavoratore, di farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

In ogni caso, le clausole elastiche devono contenere l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può utilizzarle e la misura massima dell'aumento della durata della prestazione lavorativa, che in ogni caso deve rimanere entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Il lavoro aggiuntivo che deriva dall'utilizzo delle clausole elastiche deve essere compensato dal datore di lavoro con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

In caso di svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti, il lavoratore ha diritto ad essere risarcito del danno subito.

Si precisa che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento e che i lavoratori studenti e quelli affetti da determinate patologie o che assistano prossimi congiunti malati o che abbiano figli a carico in determinate condizioni di età o di salute possono revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

DIRITTI, RETRIBUZIONE E COMPUTO DEI LAVORATORI PART-TIME

Ai lavoratori a tempo parziale spettano i medesimi diritti spettanti ai lavoratori a tempo pieno ed essi devono ricevere lo stesso trattamento economico, ovviamente calcolato in funzione della diversa entità della prestazione lavorativa.

Ai fini dell'applicazione delle discipline legali o contrattuali per le quali ciò rilevi, i lavoratori a tempo parziale, poi, sono computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Qualora al lavoratore venga richiesto di trasformare il proprio lavoro da part-time in full-time o viceversa, il suo rifiuto non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La disciplina legale prevede che i lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con possibilità di ripensamento.

Invece, nel caso in cui le predette patologie riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o nel caso in cui questi assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La priorità è riconosciuta anche al lavoratore con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o portatore di handicap.

In ogni caso, il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha sempre diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale.

Inoltre, in caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai lavoratori a tempo pieno occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale e a prendere in considerazione le domande di trasformazione del rapporto in part-time da questi presentate.

PART-TIME E CONGEDO PARENTALE

Un'interessante novità introdotta dalla recente riforma consiste nella possibilità per i lavoratori di richiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in luogo del congedo parentale.

In tal caso la riduzione di orario non può superare il 50% e il datore di lavoro deve dar corso alla trasformazione entro 15 giorni.

JOBS ACT: IL LAVORO INTERMITTENTE

Da: Studio Cataldi

<http://www.StudioCataldi.it>

15 settembre 2015

di Valeria Zeppilli

Il lavoro intermittente è quello prestato da soggetti di età inferiore a 25 anni o superiore a 55 anni, che si pongono a disposizione del datore di lavoro in maniera discontinua o intermittente.

Più precisamente, con riferimento ai giovani, esso può essere stipulato con ragazzi che abbiano meno di 24 anni di età e purché le prestazioni siano svolte entro il 25° anno.

Le esigenze che giustificano il ricorso a lavoro intermittente sono individuate dai contratti collettivi o, in assenza, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

E' una tipologia contrattuale che rientra tra quelle "salvate" dal cosiddetto Jobs Act e che oggi trova la sua fonte di disciplina nel D.Lgs. 81/2015, il quale, tuttavia, non ha apportato modifiche di particolare rilievo rispetto alle disposizioni del D.Lgs. 276/03.

Si precisa sin da subito che, ai fini del computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori intermittenti si calcolano in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

FORMA DEL CONTRATTO

Per il contratto di lavoro intermittente è richiesta la forma scritta ai fini della prova.

In particolare esso deve indicare la durata e le ipotesi che consentono la stipulazione del contratto, il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata, in ogni caso non inferiore a un giorno lavorativo; il trattamento economico e normativo e, se prevista, l'indennità di disponibilità; le forme e le modalità con cui il datore di lavoro può richiedere e come è rilevata la prestazione; i tempi e le modalità di pagamento di retribuzione e indennità; le misure di sicurezza necessarie.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Il lavoratore intermittente, nei periodi lavorati, ha diritto al medesimo trattamento economico dei lavoratori comparabili, ovviamente riproporzionato al lavoro effettivamente prestato.

Nei periodi in cui non presta lavoro, invece, non ha diritto ad alcun trattamento, salvo che non garantisca la propria disponibilità a rispondere alle chiamate del datore di lavoro.

In tale ultimo caso, infatti, al lavoratore spetta la cd. indennità di disponibilità, la cui misura è determinata dai contratti collettivi, per un ammontare in ogni caso non inferiore all'importo fissato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

IMPOSSIBILITA' A RISPONDERE ALLA CHIAMATA IN CASO DI DISPONIBILITA'

Può accadere che un lavoratore che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità

continua sia impossibilitato temporaneamente a rispondere alla chiamata.

In tal caso, egli è tenuto a darne tempestiva informazione al datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento.

Se non vi provvede, perde il diritto all'indennità di disponibilità per 15 giorni, salvo quanto diversamente previsto dal contratto individuale.

Occorre specificare che nel periodo di impedimento a rispondere alla chiamata il lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Laddove invece il lavoratore si rifiuti ingiustificatamente di rispondere alla chiamata, tale circostanza può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto.

DURATA MASSIMA DELLA PRESTAZIONE

Il datore di lavoro può avvalersi del lavoro intermittente di un medesimo lavoratore per massimo 400 giornate nell'arco di un triennio, superate le quali il rapporto si trasforma in uno a tempo pieno e indeterminato.

Il predetto limite, tuttavia, conosce delle eccezioni, che interessano settori caratterizzati da una certa peculiarità. Il riferimento va, nel dettaglio, al settore del turismo, a quello dei pubblici esercizi e a quello dello spettacolo.

IMPOSSIBILITA' DI RICORRERE AL LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente non interessa le pubbliche amministrazioni.

Esso, inoltre, non può in nessun caso essere utilizzato dai datori di lavoro per sostituire lavoratori in sciopero.

Non possono ricorrere a tale tipologia di rapporto di lavoro neanche i datori di lavoro che, in relazione a lavoratori con le medesime mansioni, abbiano provveduto, nei sei mesi antecedenti, a licenziamenti collettivi o si avvalgano della cassa integrazione guadagni.

Infine non possono stipulare contratti di lavoro intermittente i datori di lavoro che non abbiano provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi e non siano, quindi, in regola con le leggi in materia di sicurezza sul lavoro.

RIFLESSIONI IN MATERIA DI CONTROLLI A DISTANZA

Da: Portale Consulenti

<http://www.portaleconsulenti.it>

17 settembre 2015

RIFLESSIONI IN MATERIA DI CONTROLLI A DISTANZA DA PARTE DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato, su proprio sito internet, una lettera aperta con alcune riflessioni in materia di controlli a distanza, dopo le modifiche apportate dal Governo all'articolo 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Riportiamo a seguire il testo integrale della lettera.

* * * * *

Caro senatore Ichino, facciamo chiarezza sui controlli a distanza nel Jobs Act.

Intervento di Antonello Soro, Presidente del Garante per la protezione dei dati personali ("L'Huffington Post", 8 settembre 2015)

Il senatore Pietro Ichino, nel suo blog, ci accusa di intervenire (evidentemente non nel senso che avrebbe auspicato) sul tema dei controlli a distanza sul lavoro, dopo un asserito "pluridecennale silenzio". Ora, non pretendiamo ovviamente che il Senatore conosca i numerosissimi

provvedimenti che abbiamo emanato su questo tema; da ultimo per precisare le condizioni che legittimano l'utilizzo della geolocalizzazione dei lavoratori con il GPS degli smartphone. E non pretendiamo neppure che abbia letto i nostri numerosi interventi, anche in sedi parlamentari, sulla revisione della disciplina dei controlli a distanza che il Governo ha predisposto, in attuazione del Jobs Act.

Tuttavia, se solo il Senatore avesse prestato un minimo di attenzione a quanto da noi affermato in audizione, proprio sul Decreto Legislativo attuativo del Jobs Act, dinanzi alla Commissione Lavoro del Senato (di cui egli fa autorevolmente parte), avrebbe probabilmente inteso quale sia il vero tema di discussione. E cioè non la questione dell'applicazione della procedura concertativa anche a controlli di tipo diverso, quali la verifica dell'orario di lavoro mediante badge o il corretto uso del PC o del telefono aziendali ovvero, ancora, la geolocalizzazione con sistema satellitare.

Su questo aspetto più lavoristico non ci siamo soffermati, come potrà verificare anche scorrendo, negli atti parlamentari, il resoconto della nostra audizione. Abbiamo anzi condiviso l'esigenza di aggiornare una disciplina, quale quello dello Statuto dei Lavoratori, che pur avendo introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una specifica tutela della riservatezza, ha comunque richiesto interpretazioni evolutive (anche del Garante), volte ad adattare norme pensate per l'organizzazione fordista del lavoro alla realtà dell'internet delle cose, della sorveglianza di massa, del corpo elettronico.

Ciò che abbiamo sottolineato è, invece, che per delineare, come imposto dal criterio di delega, un equilibrio ragionevole tra ragioni datoriali e tutela del lavoratore, tra economia e diritti, si sarebbe dovuto riflettere non tanto sulla concertazione sindacale, quanto sull'effettiva estensione e pervasività di questi controlli.

La disciplina proposta dallo schema di Decreto consentiva infatti l'utilizzabilità dei dati raccolti mediante i controlli a distanza (previa concertazione o meno) per "tutti i fini connessi al rapporto di lavoro". Se questa formulazione venisse confermata nel testo definitivo del Decreto (di cui ancora non disponiamo), si tratterebbe, indubbiamente, di un'innovazione non irrilevante. Soprattutto rispetto all'indirizzo giurisprudenziale che, ad esempio, ha escluso l'utilizzabilità dei dati ottenuti con controlli difensivi, per provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore. E rispetto alla Raccomandazione del 1° aprile del Consiglio d'Europa, che in particolare auspica la minimizzazione dei controlli difensivi o comunque rivolti agli strumenti elettronici; l'assoluta residualità dei controlli, con appositi sistemi informativi, sull'attività e il comportamento dei lavoratori in quanto tale; il tendenziale divieto di accesso alle comunicazioni elettroniche del dipendente.

Se, dunque, il testo definitivo restasse quello su cui ci siamo pronunciati, la possibilità del controllo dell'attività lavorativa e la conseguente utilizzabilità, anche a fini disciplinari, dei dati così acquisiti, diverrebbe in tal modo un "effetto naturale del contratto", in quanto finirebbe con il discendere naturalmente dalla costituzione del rapporto di lavoro.

Ovviamente, la necessaria conformità del trattamento dei dati dei lavoratori al Codice privacy (prevista ma discendente dalla primazia del Diritto europeo), consentirà l'applicazione di alcuni fondamentali principi (pertinenza, correttezza, non eccedenza del trattamento, divieto di profilazione), utili a impedire la sorveglianza massiva e totale del lavoratore. Tuttavia, una così rilevante estensione delle finalità per le quali utilizzare i dati dei lavoratori è un dato sul quale ci siamo sentiti in dovere di far riflettere le Camere e il governo.

I pareri espressi dalle Commissioni parlamentari (anche da quella di cui il Senatore fa parte) sembrano aver colto questa preoccupazione; vedremo quanto il Governo ascolterà queste nostre riflessioni.

* * * * *

Riportiamo, sinteticamente, il nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970), sull'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo dell'azienda, così come approvato dal Governo nella seduta del 4 settembre 2015.

Articolo 4 Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati esclusivamente:

- per esigenze organizzative e produttive;
- per la sicurezza del lavoro;
- per la tutela del patrimonio aziendale;

previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA.

In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti possono essere installati previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

L'accordo o l'autorizzazione non sono richiesti per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle uscite.

Le informazioni raccolte sono utilizzabili a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

La lettera del Garante per la protezione dei dati personali è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/export/4235378>

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ALLA LUCE DELLE RECENTI MODIFICHE DEL JOBS ACT

Da: Studio Cataldi

<http://www.StudioCataldi.it>

22 settembre 2015

di Valeria Zeppilli

Il contratto a tempo determinato è senza dubbio la fattispecie contrattuale che, nel corso degli anni, è stata sottoposta a maggiori modifiche.

Oggi la sua disciplina rientra, come quella delle altre fattispecie contrattuali, nel cosiddetto "codice dei contratti" contenuto del Decreto Legislativo numero 81 del 2015.

IL TEMPO DETERMINATO E IL LIMITE DI TRENTASEI MESI

Per contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si intende quella fattispecie contrattuale nella quale al rapporto di lavoro è apposto un termine, la cui durata non può essere superiore a trentasei mesi.

Al medesimo limite massimo è sottoposta anche la durata dei rapporti di lavoro di tal guisa intersorsi, attraverso una successione di contratti, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Ciò fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi.

Il superamento della durata massima di trentasei mesi del rapporto a tempo determinato instaurato tra datore di lavoro e lavoratore, anche derivante da una successione di contratti, comporta la sua trasformazione in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla data del superamento.

L'articolo 19 del D.Lgs. 81/15 dà in ogni caso la possibilità di stipulare, raggiunti i 36 mesi massimi di lavoro a termine, un ulteriore rapporto di lavoro a termine per una durata massima di 12 mesi, pur subordinandolo alla circostanza che la stipula avvenga presso la Direzione

Territoriale competente, con la presenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

LE PROROGHE E I RINNOVI

Quando la durata iniziale del contratto sia inferiore al predetto limite di trentasei mesi, il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato.

Tuttavia, il numero delle proroghe deve essere contenuto nel numero massimo di cinque nei tre anni, a prescindere dal numero di contratti ai quali si riferiscono.

La sesta proroga, infatti, comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dal momento in cui essa è disposta.

Può anche accadere che il datore di lavoro assuma il medesimo lavoratore con un nuovo contratto a tempo determinato dopo la scadenza del precedente. In tal caso, la legittimità della nuova assunzione è subordinata alla circostanza che dall'interruzione del precedente rapporto siano trascorsi dieci o venti giorni, a seconda che esso avesse durata sino a sei mesi o superiore.

In caso contrario, il nuovo contratto si trasforma in un rapporto a tempo indeterminato.

La disciplina delle proroghe e dei rinnovi conosce tuttavia delle eccezioni.

Innanzitutto non si applicano i limiti previsti per i rinnovi in caso di attività stagionali, che saranno individuate con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dai contratti collettivi. In attesa del Decreto, le attività stagionali sono ancora quelle di cui al D.P.R. 1525/63.

In secondo luogo non si applicano i limiti previsti sia per le proroghe che per i rinnovi alle start up innovative, pur se per un periodo limitato che è di quattro anni dalla loro costituzione per quelle nuove e di quattro, tre o due anni per quelle già costituite, a seconda che l'anzianità della loro costituzione sia di due, tre o quattro anni.

LA MAGGIORAZIONE RETRIBUTIVA IN CASO CONTINUAZIONE DEL CONTRATTO DOPO LA SCADENZA

Nel caso in cui il contratto di lavoro scada, ma il rapporto di lavoro prosegua, nel rispetto del limite massimo dei trentasei mesi, il lavoratore ha diritto a una maggiorazione rispetto alla retribuzione normalmente prevista.

Nel dettaglio, tale maggiorazione è del 20% sino al decimo giorno e del 40% dall'undicesimo giorno in poi.

In ogni caso la continuazione non può eccedere i trenta o i cinquanta giorni, a seconda che il rapporto originario abbia durata inferiore o meno a sei mesi: se tali limiti sono superati, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato a partire dal superamento.

LA FORMA E L'ABOLIZIONE DEL "CAUSALONE"

Da un punto di vista formale, la normativa di legge prevede che l'apposizione del termine è priva di effetti se non risulta da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio dell'attività lavorativa.

Fanno eccezione i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

Occorre precisare che mentre prima per il ricorso al contratto a tempo determinato era richiesta la sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (cosiddetto "causalone"), oggi a seguito del Jobs Act, e all'esito di un percorso graduale iniziato con la Riforma Fornero, la stipula di tale tipologia contrattuale è stata "svincolata" dalla sussistenza delle predette causali.

LIMITI DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

In ogni caso, sempre nel rispetto della predetta disciplina e salvo diversa previsione dei contratti collettivi, i datori di lavoro possono assumere dipendenti con contratto a tempo determinato solo entro il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

Il superamento di tale percentuale, a seguito dell'emanazione del Decreto del giugno 2015, dà luogo esclusivamente a sanzioni amministrative.

Il limite, in ogni caso, non opera per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

Oltretutto le limitazioni quantitative all'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato non riguardano le fasi di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi; le start-up

innovative per i periodi già indicati con riferimento alle proroghe e ai rinnovi; le attività stagionali; specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi; la sostituzione di lavoratori assenti; i lavoratori di età superiore a 50 anni.

Le limitazioni, infine, non operano per i contratti stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica alla stessa, coordinamento e direzione, nonché tra istituti della cultura di appartenenza statale o enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Il Decreto 81/15 specifica poi che i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno a oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

I DIRITTI DI PRECEDENZA

La disciplina del contratto a tempo determinato prevede dei diritti di precedenza in capo ai lavoratori assunti a termine.

Innanzitutto hanno la precedenza in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato, ma solo per dodici mesi e con riferimento alle mansioni già espletate, i lavoratori a termine che hanno prestato attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Hanno inoltre diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni i lavoratori a tempo determinato assunti per lo svolgimento di attività stagionali, seppure limitatamente alle medesime attività stagionali presso lo stesso datore di lavoro.

DIVIETO DI STIPULARE CONTRATTI A TERMINE

Occorre da ultimo sottolineare che non sempre è ammessa l'apposizione di un termine di durata a un contratto di lavoro subordinato.

In particolare, essa è vietata per la sostituzione di lavoratori in sciopero, presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

Il rapporto illegittimamente instaurato in violazione di tali di veti si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

ULTERIORI PREVISIONI

Completano la disciplina del contratto a termine contenuta nel D.Lgs. 81/15 le disposizioni relative al divieto di non discriminazione, al computo e alla formazione dei lavoratori a tempo determinato; quelle relative alla decadenza per l'impugnazione del termine e alle tutele giurisdizionali e l'indicazione dei settori che, per le particolari caratteristiche che li connotano, sono sottratti alla disciplina generale in materia.

IL TESTO DEI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT APPROVATI DAL CONSIGLIO DEI MINISTRI IL 4 SETTEMBRE

Da: Punto Sicuro

<http://www.StudioCataldi.it>

23 settembre 2015

E' stato reso disponibile il testo degli ultimi quattro Decreti Legislativi in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 ("Jobs Act") contenente le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Sono i testi approvati dal Consiglio dei Ministri in via definitiva nella seduta del 4 settembre 2015 e di cui si attende, a giorni, la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Segnaliamo che i testi che saranno pubblicati potranno avere ancora qualche variazione rispetto all'ultima versione approvata in via definitiva.

Lo schema di Decreto Legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, approvato dal Consiglio dei Ministri in via definitiva il 4 settembre 2015 e in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.it/resources/files/150904_Schema%20DLgs_JobsAct_semplificazioni.pdf

Lo schema di Decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, approvato dal Consiglio dei Ministri in via definitiva il 4 settembre 2015 e in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.it/resources/files/150904_Schema%20DLgs_JobsAct_attivita%20ispettiva.pdf

Lo schema di Decreto Legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, approvato dal Consiglio dei Ministri in via definitiva il 4 settembre 2015 e in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.it/resources/files/150904_Schema%20DLgs_JobsAct_politiche%20lavoro.pdf

Lo schema di Decreto Legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, approvato dal Consiglio dei Ministri in via definitiva il 4 settembre 2015 e in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.it/resources/files/150904_Schema%20DLgs_JobsAct_ammortizzatori.pdf