



SHR EDU

# Strumenti e normative a supporto della riorganizzazione aziendale

maurizio pesenti



# LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La **contrattazione collettiva aziendale** si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I **CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI** per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le **associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie** dell'accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del Testo Unico, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, **se approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU elette.**

In caso di presenza delle **RSA** i contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle RSA costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultano destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi del Testo Unico.

Inoltre, i **contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA devono essere sottoposti al voto** dei lavoratori promosso dalle RSA a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del Testo Unico o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% + 1 degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie **anche le rappresentanze sindacali aziendali** di cui all'art. 19 l. 300/1970, quando presenti, durano in carica **TRE ANNI.**



# LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE

<b>MANSIONI E INQUADRAMENTO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- classificazione del personale</li><li>- mansioni promiscue</li><li>- mansioni superiori</li></ul>	<b>MODALITA' DI ASSUNZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- periodo prova</li><li>- obblighi informazione preassuntivi</li></ul>	<b>CONTROLLI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- videosorveglianza</li><li>- utilizzo di strumenti aziendali</li></ul>
<b>SOLIDARIETA' NEGLI APPALTI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- retributiva</li><li>- contributiva (?)</li></ul>	<b>CONTRATTI A TERMINE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- limiti di durata</li><li>- limiti contingentamento</li><li>- conseguenze del recesso</li></ul>	<b>SOMMINISTRAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- causali</li><li>- limiti di durata</li><li>- limiti contingentamento</li><li>- conseguenze del recesso</li></ul>
<b>CONTRATTI A ORARIO RIDOTTO MODULATO O FLESSIBILE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- part time</li><li>- chiamata (?)</li></ul>	<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>
<b>COLLABORAZIONI AUTONOME</b>	<b>COLLABORAZIONI PROFESSIONALI (P.IVA)</b>	<b>CONSEGUENZE DI UN LICENZIAMENTO</b>



# BENI E SERVIZI ALTERNATIVI AL PDR

## D.P.R. 917/1986

**ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.** I contributi versati dal datore di lavoro a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale per un importo non superiore complessivamente a euro 3.615,20.

**TICKET RESTAURANT.** Le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica.

**TRASPORTO COLLETTIVO.** Le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici.

**ONERI DI UTILITA' SOCIALE.** L'utilizzazione da parte dei lavoratori e dei familiari indicati nell'art. 12 delle opere e dei servizi erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100.

**ASILI NIDO E SPESE SCOLASTICHE.** Le somme e i servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

**ASSISTENZA DOMICILIARE.** Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12.

**AZIONARIATO POPOLARE.** Il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83.

**CESSIONE DI BENI.** I beni ceduti e i servizi prestati se di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23.



# MANSIONI: MODIFICA DELLA DISCIPLINA

## L'art. 3 d.lgs. 81/2015:

- ha modificato l'art. 2103 c.c.;
- ha abrogato l'art. 6 l. 13 maggio 1985, n. 190.

### COSA E' CAMBIATO IN SINTESI

E' cambiata la nozione di **equivalenza**: il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a **mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte**.

In presenza di **processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale** e negli altri casi individuati dai contratti collettivi, **il datore di lavoro può adibire a mansioni inferiori fino a un livello** il lavoratore - la cui posizione sia interessata dai predetti processi - senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).

Viene introdotta la possibilità di **accordi individuali**, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento, della categoria legale e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

Viene **innalzato da 3 a 6 mesi continuativi** il periodo di assegnazione a mansioni superiori ai fini della maturazione del diritto, in capo al lavoratore, di ottenere il riconoscimento del trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta con assegnazione definitiva nelle nuove mansioni con il relativo inquadramento contrattuale.



# LE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2015

<b>I VOUCHER DIVENTANO TRACCIABILI</b>	<p><b>Per i committenti imprenditori non agricoli o professionisti</b> si prevede che <b>la comunicazione preventiva venga effettuata, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione lavorativa</b>, alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, comunicando i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione e la sua collocazione temporale mediante l'indicazione del giorno e dell'ora di inizio e di fine della prestazione lavorativa.</p> <p><b>I committenti imprenditori agricoli</b>, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio, <b>sono tenuti a comunicare esclusivamente i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a 3 giorni</b>, ciò per tenere conto della specificità del lavoro agricolo e della difficoltà dei committenti di lavoro agricolo di prevedere ex ante la durata delle prestazioni e il numero esatto di lavoratori da utilizzare a causa del condizionamento dell'attività agricola da parte di fattori metereologici.</p>
<b>SANZIONI</b>	<p><b>In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica la medesima sanzione prevista per la violazione dell'analogo obbligo previsto per il lavoro intermittente ovvero la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.</b> Si specifica, inoltre, che, <b>trattandosi di violazione non sanabile a posteriori, non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 d.lgs. 124/2004.</b></p>



# LE MODIFICHE AL D.LGS. 148/2015

## CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Le modifiche all'art. 41 d.lgs. 148/2015 sono finalizzate a consentire la **trasformazione dei contratti di solidarietà «difensivi» in contratti di solidarietà «espansivi»**, così da favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove e più aggiornate competenze.

**La trasformazione può riguardare i contratti di solidarietà difensivi in corso da almeno dodici mesi nonché quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016, a prescindere dal fatto che siano in corso da dodici mesi o meno**, e dovrà avvenire nelle forme previste per la stipula dei contratti di solidarietà espansivi.

**La trasformazione non può prevedere una riduzione d'orario superiore a quella già concordata.** Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50% della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione salariale originaria. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponibile ai fini previdenziali e i lavoratori beneficiano dell'accredito contributivo figurativo.

**Le quote di trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa maturate durante il periodo di solidarietà restano a carico della gestione previdenziale di appartenenza e che la contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro sia ridotta del 50%.**



# COLLABORAZIONI: COSA DICE IL D.D.L. (1)

Il Senato ha approvato il **disegno di legge n. 2233**, recante le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Il testo ora passa alla Camera dei deputati.

LE MODIFICHE IN SINTESI	
<b>AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	L'art. 1 definisce il <b>campo di applicazione</b> facendolo coincidere con l'area del lavoro autonomo definita dall'art. 2222 c.c., ma <b>ricomprendendovi anche i rapporti oggetto di disciplina speciale nel Libro IV dello stesso Codice</b> (come il contratto di agenzia).
<b>TUTELA DEL LAVORATORE AUTONOMO NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI</b>	L'art. 2 estende ai contratti tra imprese e lavoratori autonomi, o dei lavoratori autonomi tra loro, la disciplina relativa al <b>pagamento del corrispettivo</b> contenuta nel d.lgs. 231/2002.
<b>CLAUSOLE E CONDOTTE ABUSIVE</b>	L'art. 3 vieta le clausole che attribuiscono al committente la <b>facoltà di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali</b> , o, nel caso di contratto avente a oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso. Vieta inoltre la pattuizione di termini di pagamento del corrispettivo superiori ai 60 giorni dal ricevimento della fattura o dalla richiesta del pagamento stesso.



# COLLABORAZIONI: COSA DICE IL D.D.L. (2)

LE MODIFICHE IN SINTESI	
<b>DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI SICUREZZA E PROTEZIONE SOCIALE DELLE PROFESSIONI ORDINISTICHE</b>	L'art. 6, introdotto nel testo dalla Commissione, delega il Governo a emanare entro un anno uno o più decreti legislativi mirati a consentire che, entro limiti e sotto condizioni determinate, gli enti di previdenza dei liberi professionisti erogino <b>prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione</b> , con particolare riferimento agli iscritti che hanno subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.
<b>CONGEDI PARENTALI</b>	L'art. 7, aggiunto dalla Commissione, prevede l'istituzione, a carico della Gestione separata dell'Inps (quella, cioè, cui sono iscritti i lavoratori autonomi privi di una cassa di previdenza di settore), di un trattamento economico per <b>congedo parentale, per un periodo massimo di sei mesi, a favore dei genitori di bambino fino ai suoi tre anni di età.</b>
<b>DEDUCIBILITÀ DELLE SPESE DI FORMAZIONE E ACCESSO ALLA FORMAZIONE PERMANENTE</b>	L'art. 8 (art. 5 nel testo originario) stabilisce che <b>sono integralmente deducibili</b> (non più solo nella misura del 50% per cento del loro ammontare), <b>entro il limite annuo di 10.000 euro</b> , le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni, congressi e simili.



# COLLABORAZIONI: COSA DICE IL D.D.L. (3)

LE MODIFICHE IN SINTESI	
<b>INDENNITA' DI MATERNITA'</b>	<b>L'art. 12</b> (art. 8 nel testo originario) stabilisce che l' <b>indennità di maternità viene erogata, indipendentemente dalla effettiva astensione dall'attività, dall'Inps</b> a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria.
<b>TUTELA DELLA GRAVIDANZA, MALATTIA E INFORTUNIO</b>	<b>L'art.13</b> (art. 10 nel testo originario) sancisce due regole distinte in materia di <b>malattia, infortunio e gravidanza</b> della persona titolare di contratto di lavoro autonomo: a) il rapporto contrattuale, quando ha per oggetto una prestazione a carattere continuativo, non cessa automaticamente a causa dell'impedimento personale; b) in presenza di uno degli impedimenti personali indicati, il prestatore ha la facoltà di chiedere la sospensione del rapporto, senza diritto al corrispettivo.
<b>MODIFICHE AL C.P.C.</b>	<b>L'art. 14</b> (art. 12 nel testo originario) stabilisce che all'art. 409, n. 3), c.p.c., dopo le parole «anche se non a carattere subordinato», sono aggiunte le seguenti: «La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa».



# SMART WORKING: COSA DICE IL D.D.L. (1)

Con lo **SMART WORKING (LAVORO AGILE)** si intende **ripensare e riprogettare il lavoro in modo più conveniente e intelligente**, mettendo in discussione i concetti più tradizionali come luogo di lavoro e orario di lavoro, **responsabilizzando i lavoratori** (la premessa è l'accordo) e **dando loro maggior fiducia, autonomia, flessibilità** e la tecnologia necessaria per individuare e ridefinire le nuove modalità per arrivare a obiettivi e a risultati condivisi.

## LE MODIFICHE IN SINTESI

### LAVORO AGILE

**L'art. 15** (art. 13 nel testo originario) **promuove** il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato **stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile** utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa **viene eseguita**, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno **senza** una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.



# TUTELE CRESCENTI: LA DISCIPLINA

La tutela riservata al lavoratore in ragione del riconoscimento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento **differisce a seconda che l'assunzione del lavoratore sia avvenuta prima o dal 7 marzo 2015, e a seconda delle dimensioni aziendali.**

DEFINIZIONE	DISCIPLINA APPLICABILE	ECCEZIONI
<b>VECCHI ASSUNTI</b> Lavoratori <b>già in forza al 6 marzo 2015</b>	<b>Riforma Fornero</b> (art. 1, comma 42, l. 92/2012)	Per le aziende che al 7 marzo 2015 occupavano <b>fino a 15 dipendenti</b> (c.d. piccole aziende) e che, in virtù delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dopo tale data, raggiungono una maggiore dimensione occupazionale (più di 15 dipendenti) anche nei confronti dei vecchi assunti, <b>si applica la nuova disciplina delle tutele crescenti</b>
<b>NUOVI ASSUNTI</b> Lavoratori: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015</b></li><li>• il cui rapporto di lavoro sia stato <b>trasformato a tempo indeterminato</b> (dopo un periodo a termine) <b>o stabilizzato</b> (dopo il periodo di apprendistato) <b>a partire dal 7 marzo 2015</b></li></ul>	<b>Regime delle tutele crescenti</b> in virtù del quale il risarcimento al lavoratore cresce con l'aumentare dell'anzianità di servizio (d.lgs. 23/2015)	



# GLI ACCORDI IN SEDE DI ASSUNZIONE

La nuova disciplina dei LICENZIAMENTI si applica a **TUTTI I NUOVI ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015**, ivi compresi I **LAVORATORI A TERMINE ASSUNTI PRIMA E SUCCESSIVAMENTE TRASFORMATI E GLI APPRENDISTI** il cui contratto è stato convertito dopo il 7 marzo 2015.

La disciplina dei licenziamenti (ovvero delle conseguenze in caso di recesso illegittimo) può essere **OGGETTO DI PATTUIZIONE** tra le parti, purchè la disciplina sia più **FAVOREVOLE** per il dipendente.

## **COSA SCRIVERE NEI CONTRATTI**

Nel contratto (lettera di assunzione) si può stabilire che:

- in caso di recesso illegittimo si applichi la vecchia disciplina dei licenziamenti (art. 18, l. 300/1970);
- in caso di recesso, anche legittimo, il dipendente, a condizione che non impugni il licenziamento, possa avere diritto a una certa indennità economica (graduata nel tempo);
- in caso di recesso, sempre che non si tratti di una giusta causa di licenziamento, il dipendente abbia diritto a una certa indennità economica.

**CLAUSOLE SULLE TUTELE APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO** possono essere inserite anche in **ACCORDI O CONTRATTI COLLETTIVI**, quando ci sono passaggi di lavoratori nell'ambito di operazioni che non costituiscono trasferimento di azienda o rami d'azienda, perché altrimenti si continua ad applicare la vecchia disciplina in forza dell'art. 2112 c.c. Non vi è bisogno di clausole ad hoc nemmeno nel caso di **CESSIONE DEL CONTRATTO**, ai sensi dell'art. 1406 c.c.