



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
*Associazione Professionale*



*Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione*

**Carlo Alberto Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**  
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

Borgo San Lorenzo, 02/07/2015

**Alla Clientela in indirizzo**

**Oggetto: Jobs Act – D.Lgs 81/2015\_**

Con la presente illustriamo brevemente le ultime novità introdotte in ordine di tempo dal Job Act mediante il Decreto Legislativo n.81 del 2015 - in vigore dal 25 Giugno 2015 -, (non considerando quanto novato dallo stesso in termini di lavoro accessorio/voucher per il quale lo Studio ha già pubblicato relativa circolare).

**Collaborazioni a Progetto e Lavoro autonomo**

le disposizioni sul lavoro a progetto sono abrogate e, a partire dal 25 giugno 2015, tali contratti non possono più essere attivati se non mediante la vecchia disciplina previgente alla Legge Biagi; quelli già in essere proseguiranno fino alla loro scadenza. **Contestualmente, sono state abrogate le disposizioni contenute nell'art.69-bis, D.Lgs. n.276/03, introdotte dalla Legge Fornero (L. n.92/12), che prevedevano una forma di riqualificazione presuntiva per le partite Iva "economicamente dipendenti".**

**In ogni caso, dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro, si applicheranno le norme del lavoro subordinato;** sarà previsto un meccanismo di stabilizzazione (sanatoria) dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa mediante un atto di conciliazione stipulato in sede sindacale o presso la commissione provinciale di conciliazione.

Rimarranno invece in essere le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore e pochi altri tipi di collaborazioni.

**Associazione in partecipazione**

Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, il suo apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro. I contratti in atto sono fatti salvi fino alla loro cessazione.



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezza postale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezza postale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



# Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati Associazione Professionale



*Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione*

**Carlo Alberto Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

## Demansionamento

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria (operaio o impiegato). Il mutamento di mansioni **deve essere comunicato per iscritto**, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

## Lavoro a chiamata / intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

## Lavoro part-time

Sono stati definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni nel Ccnl applicato, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare. È consentito il lavoro straordinario. Le parti possono pattuire clausole flessibili/elastiche per la variare quantitativamente e temporalmente la prestazione **nel rispetto dei contratti collettivi**. In assenza di contrattazione collettiva si può ricorrere alle clausole



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezza postale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezza postale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
*Associazione Professionale*



**Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione**

**Carlo Alberto Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

flessibili/elastiche esclusivamente dopo che queste siano state trattate di fronte alle commissioni di certificazione, avendo cura di prevedere le condizioni e le modalità per le modifiche.

### **Congedo obbligatorio di maternità**

la madre, in caso di ricovero del neonato, ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto, valido anche per i casi di adozione e affidamento, può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.

### **Indennità di maternità**

l'indennità di maternità spetta anche in caso di risoluzione del rapporto per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine, qualora questi eventi si verificano durante l'astensione obbligatoria.

### **Congedo di paternità**

il padre lavoratore ha diritto a fruire del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma. Tale disposizione vale anche per il padre lavoratore autonomo o libero professionista, a cui spetta l'indennità di maternità prevista per le lavoratrici autonome o libere professioniste.

In caso di adozione internazionale, il padre adottivo lavoratore che, nel periodo di permanenza all'estero per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, non richieda o richieda solo in parte il congedo di paternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità, anche qualora la madre non sia lavoratrice.

### **Congedo parentale**

il tempo massimo di fruizione è innalzato da 8 a 12 anni di vita del bambino. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva o aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. Quest'ultima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il periodo entro cui il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro della data di inizio e fine del congedo, passa da 15 a 5 giorni; il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni nel caso di fruizione del congedo parentale su base oraria.

Il periodo di congedo parentale parzialmente retribuito al 30%, pari al massimo a sei mesi, è innalzato dai 3 ai 6 anni di vita del bambino. Tali disposizioni si applicano anche ai casi di adozione e affidamento.



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezza postale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezza postale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



**Studio di Consulenza del Lavoro**  
**Pini & Associati**  
*Associazione Professionale*



**Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione**

**Carlo Alberto Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 589  
Delega n. FI00113FL

**Dott. Leonardo Pacini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1066  
Delega n. FI00141FL

**Rag. Michela Rizzo**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1059  
Delega n. FI00132FL

**Rag. Alessandro Pini**

Albo C.d.L. di Firenze n. 1261

### **Prolungamento del congedo**

in caso di figlio con *handicap* grave, entro il compimento dei 12 anni del bambino (non più 8 come previsto dalla previgente normativa), la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

### **Telelavoro**

i datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

### **Congedo per donne vittime di violenza in genere**

per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, è introdotto a totale carico del datore di lavoro un congedo per un periodo massimo di tre mesi, computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del Tfr; per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei suddetti percorsi il rapporto è sospeso per un periodo massimo di tre mesi. Le lavoratrici interessate dovranno avvisare datore di lavoro o committente con un preavviso di almeno 7 giorni.

Restando a disposizione per qualsiasi chiarimento porgiamo con l'occasione distinti saluti.

**STUDIO PINI & ASSOCIATI**



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati  
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)  
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957  
E-mail: [info@studiopini.it](mailto:info@studiopini.it) Pec: [studiopiniassociati@sicurezza postale.it](mailto:studiopiniassociati@sicurezza postale.it)  
[www.studiopini.it](http://www.studiopini.it)  
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481  
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per l'erogazione di servizi di  
amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il  
Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003  
per le attività di Intermediazione fra domanda e  
offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del  
Personale