



### Luglio 2015 - Riforma Jobs Act: abrogazione delle norme sui contratti di collaborazione a progetto e nuova disciplina relativa alla modifica delle mansioni dei dipendenti

Il cd. Jobs Act ha mosso un ulteriore passo in avanti: il Governo ha infatti approvato il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 in materia di "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" (il "Decreto"). Il Decreto è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 24 giugno 2015, divenendo efficace il successivo 25 giugno.

Con il Decreto, il Governo ha voluto perseguire, innanzitutto, l'obiettivo di «riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo».

Sotto questo profilo, merita certamente menzione l'abrogazione - a far data dal 25 giugno 2015 - degli articoli 61-69bis del D.Lgs. n. 276/2003 disciplinanti il contratto di collaborazione a "progetto". Il che significa che potranno oggi essere stipulati, anche in assenza di uno specifico progetto, contratti di collaborazione coordinata e continuativa - a tempo determinato o a tempo indeterminato - a condizione che il collaboratore esegua, in concreto, le prestazioni oggetto del contratto in completa autonomia e senza alcuna soggezione a poteri datoriali tipici di un rapporto di lavoro subordinato.

Il Decreto ha però precisato che, a partire dal 1° gennaio 2016, i «rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro», verranno considerati «rapporti di lavoro subordinato». Restano espressamente escluse da tale disciplina le collaborazioni prestate, tra l'altro, nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali e le collaborazioni prestate da componenti degli organi di amministrazione.

Con il Decreto, il Governo ha altresì voluto perseguire l'obiettivo di «revisionare la disciplina delle mansioni (...), contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche».

Sotto questo profilo, il Decreto ha profondamente modificato l'art. 2103 del Codice Civile, eliminando il rigoroso e assoluto divieto di demansionamento del dipendente. In particolare, il Decreto ha previsto che (i) il datore di lavoro possa unilateralmente - e quindi anche senza il consenso del dipendente - modificarne le mansioni, a condizione che le nuove mansioni siano «riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte» (a prescindere, quindi, che le nuove mansioni possano considerarsi, o meno, "equivalenti" - da un punto di vista di contenuti, know how, immagine, professionalità, prospettive, carriera etc. - a quelle precedenti), e (ii) in caso di riorganizzazione aziendale inerente, tra l'altro, la posizione del dipendente, il datore di lavoro possa assegnare a quest'ultimo mansioni «appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientrante nella medesima categoria legale» (dirigente, quadro, impiegato, quadro). In entrambi i casi, il dipendente avrà diritto a mantenere il medesimo trattamento retributivo.

Ai sensi del Decreto, poi, potranno essere sottoscritti tra datore di lavoro e dipendenti accordi transattivi con cui i dipendenti - al fine di (i) conservare il proprio posto di lavoro, o (ii) acquisire una diversa competenza professionale, ovvero (iii) migliorare le proprie condizioni di vita - potranno acconsentire ad una riduzione del trattamento retributivo, del livello di inquadramento e della categoria legale.

### July 2015 - Jobs Act reform: repeal of the project-based consultancy contract and new rules on the change of employees' tasks

The current Jobs Act reform recently made further progress: the Italian Government approved Legislative Decree 15 June 2015, no. 81, on the «Reorganization of contractual forms and revision of regulation on employees' tasks» (the "Decree"). The Decree was published in the Italian Official Gazette on 24 June 2015 and is effective from 25 June 2015.

One of the main objectives of the Decree, according to the Italian Government, is «to reorganise the types of employment contracts in order to make them more coherent with current occupational and productive needs».

To this end, the Decree repealed the regulation of the project-based consultancy contract (i.e. Articles 61-69bis, Legislative Decree no. 276/2003) with effect from 25 June 2015. As a result, consultancy agreements no longer require a specific fixed-term "project". Therefore, it is now possible to enter into both fixed-term or open-ended consultancy contracts with individuals, on a continuative and coordinative basis provided that the consultant effectively performs his/her tasks autonomously and that he/she is not subject to disciplinary, directive and organizational control of the employer, which would typically exist in an employment relationship.

However, the Decree specifies that, starting from 1 January 2016, consultancy relationships that are personally executed by an individual on a continuous basis and that are «organized by the employer also in terms of working time and place of work» are considered as subordinate employment relationships. This rule is excluded for certain consultancy agreements, including those regarding professional services that require the subscription to public registers (i.e. those rendered by architects, lawyers, doctors, engineers, etc.) and those entered into with managing directors.

Another objective of the Decree is to «review the rules concerning employees' duties (...), taking into consideration both the companies' interest in an effective use of the personnel and the employees' interest in the maintaining of their jobs, skills, and living and economic conditions, by setting out limits on the ability to change their job classification».

From this point of view, the Decree has significantly reformed Article 2103 of the Italian Civil Code, eliminating the total prohibition on an employee's demotion. In particular, the reform provides that (i) the employer may change the employee's duties unilaterally (i.e. without consent), provided that the new duties are included in the same category set out in the relevant national collective bargaining agreement (regardless of whether the new tasks can be considered "equal" - from the point of view of content, know how, image, professionalism, career prospects etc.), and (ii) in the event of a company reorganization that affects the employee's position, the employer may assign the employee to a lower job level provided it is included in the same legal category (i.e. blue/white collar worker, middle manager, executive). In both cases the employee's salary may not be changed.

Pursuant to the Decree, it will now be possible for an employee to agree to a reduction of their salary, a lower job level and a lower legal category if it is necessary to (i) preserve his/her employment, (ii) acquire a different skill/know-how, or (iii) improve his/her living conditions. To this end, the parties will need to enter into a settlement agreement before the competent authorities.