

Jobs Act

Sintesi decreti attuativi pag. 1

FIOM: i 4 punti del Jobs Act che peggiorano la vita pag.. 9

Sintesi decreti attuativi

In attuazione della legge delega in materia di lavoro 183/2014 (cd Jobs act) sono stati emanati i seguenti decreti attuativi:

- il D.Lgs. 22/2015 relativo all'introduzione di nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria;
- il D.Lgs. 23/2015, sul contratto a tutele crescenti;
- il D.Lgs. 80/2015, sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- il D.Lgs. 81/2015 relativo al riordino dei contratti di lavoro e alla disciplina delle mansioni;
- il D.Lgs. 151/2015 sulle semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità;
- il D.Lgs. 150/2015 in materia di politiche attive;
- il D.Lgs. 149/2015 relativo all'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- il D.Lgs. 148/2015 sulla riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

D.Lgs. 22/2015 –Ammortizzatori sociali per disoccupazione involontaria

Introduce nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria.

Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

È una indennità mensile di disoccupazione, istituita a decorrere dal 1° maggio 2015 (che ha preso il posto dell'ASpl e della mini-ASpl) destinata ai lavoratori dipendenti (con esclusione dei lavoratori a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e degli operai agricoli) riconosciuta ai lavoratori che abbiano perso la propria occupazione involontariamente, i quali presentino congiuntamente determinati requisiti (La NASpl è riconosciuta, inoltre, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni per giusta causa o per risoluzione consensuale). La NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di

contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33, si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione ed è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Assegno di disoccupazione (ASDI)

Introdotta in via sperimentale dall'art. 16, comma 1, del D.Lgs. 22/2015 a decorrere dal 1° maggio 2015 e dal 2016 fino al 2019 come misura stabile (art 43, c. 5, D.Lgs. 148/2015) destinato ai soggetti che abbiano fruito della NASpl per l'intera sua durata senza trovare una nuova occupazione e che si trovino in una condizione economica di bisogno. L'assegno è erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi e il suo importo è pari al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita e, comunque, non superiore all'assegno sociale, incrementato per gli eventuali carichi familiari.

Indennità di disoccupazione per i titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL)

È riconosciuta in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi sino al 31 dicembre 2016 ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, esclusi gli amministratori e i sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. L'indennità pari al 75% del reddito medio mensile calcolato secondo specifici parametri, è ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, è corrisposta mensilmente, per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione versata nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dell'attività lavorativa e la cessazione dell'attività stessa e la sua durata non può superare i 6 mesi.

D.Lgs. 23/2015 – Contratto a tutele crescenti

Il decreto, in realtà, introduce una nuova disciplina delle conseguenze dei licenziamenti illegittimi, individuali e collettivi, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente alla sua entrata in vigore (7 marzo 2015).

Licenziamento discriminatorio

Il D.Lgs. 23/2015 non modifica sostanzialmente la disciplina recata dall'articolo 18, commi 1-3, della legge 300/1970, che prevede la tutela reale (reintegrazione nel

posto di lavoro) del lavoratore illegittimamente licenziato, il risarcimento del danno (minimo 5 mensilità della retribuzione globale di fatto) e, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, la facoltà (cd opting out) del lavoratore di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (cd licenziamento disciplinare)

La tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro) viene limitata alle sole ipotesi in cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento) e il datore di lavoro è condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria che non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Nei casi in cui non si applica la tutela reale, al lavoratore viene corrisposta un'indennità crescente con l'anzianità da minimo 4 a massimo 24 mensilità (tutela obbligatoria).

Anche nel licenziamento disciplinare è riconosciuta al lavoratore la cd opting out (vedi supra).

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cd licenziamento economico)

Non è prevista la tutela reale e, in caso di licenziamento illegittimo, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Licenziamento collettivo

La tutela reale è prevista solo nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato senza forma scritta (anche in questo caso il lavoratore può esercitare la cd opting out), mentre negli altri casi vi è un'indennità crescente con l'anzianità, da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.

D.Lgs. 80/2015 – Conciliazione vita-lavoro

Il decreto contiene misure dirette, in particolare, alla **tutela della maternità** e a favorire la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, allo scopo di garantire adeguato sostegno alle **cure parentali**.

Di seguito, le principali novità introdotte:

- per quanto riguarda il **congedo di maternità**: in caso di parto anticipato i giorni di maternità obbligatoria e non goduti prima del parto possono essere aggiunti a quelli successivi alla nascita, anche se si supera il previsto limite di 5 mesi; in caso di ricovero del neonato si può chiedere la sospensione del congedo (una sola volta per ogni figlio);
- il **congedo di paternità** è riconosciuto **anche se la madre è una lavoratrice autonoma** e, in caso di adozione internazionale, il congedo previsto per la lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero può essere utilizzato dal padre **anche se la madre non è una lavoratrice**;
- il **congedo parentale** viene esteso dall'ottavo al dodicesimo anno di vita del bambino e la fruizione può essere anche su base oraria. Lo stesso termine si applica anche in caso di adozione e affidamento e di prolungamento del congedo parentale. L'indennizzo viene esteso dal terzo al sesto anno di vita del bambino;
- l'**indennità di maternità** viene corrisposta, tra l'altro, alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS anche nel caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente (e, in caso di adozione o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia) e alle lavoratrici autonome anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici;
- le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private (con esclusione del lavoro domestico) e le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa **vittime di violenza di genere** inserite in percorsi certificati di protezione possono astenersi dal lavoro fino a 3 mesi.

D.Lgs. 81/2015 – Riordino dei contratti e disciplina delle mansioni

Riordina la disciplina dei contratti di lavoro e modifica quella relativa alle mansioni.

Di seguito le principali novità introdotte.

Contratto a tempo determinato

Il D.Lgs. 81/2015 prevede, tra l'altro:

- l'esclusione della trasformazione, in contratti a tempo indeterminato, dei contratti a termine stipulati in violazione del limite percentuale del 20%;

- che l'eventuale ulteriore contratto a termine stipulato al termine di un rapporto di lavoro a tempo determinato che abbia raggiunto la durata massima di 36 mesi, possa avere una durata massima di 12 mesi;
- che nel caso in cui si disponga la sesta proroga di un contratto a tempo determinato (in violazione, quindi, del limite di cinque proroghe), il contratto si considera a tempo indeterminato a decorrere dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Apprendistato

Il D.Lgs. 81/2015 prevede, tra l'altro:

- una struttura integrata dell'apprendistato di cd. primo e terzo livello al fine di creare un sistema duale di formazione e lavoro;
- l'applicazione all'apprendistato delle nuove disposizioni sanzionatorie sul licenziamento illegittimo stabilite dal D.Lgs. 23/2015 (vedi supra);
- il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi da parte degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di I livello costituisca giustificato motivo di licenziamento;
- la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante anche coloro che godono di un trattamento di disoccupazione.

Lavoro accessorio

Il D.Lgs. 81/2015 prevede, tra l'altro:

- l'aumento da 5.000 a 7.000 euro del limite complessivo di retribuzione annua percepibile dal singolo lavoratore in forma di voucher
- il divieto di ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio per l'esecuzione di appalti (tranne le ipotesi individuate con apposito DM).

Rapporti di collaborazione

La principale novità introdotta in materia consiste nel prevedere che, tranne specifici casi, a decorrere dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di lavoro esclusivamente personale, continuativa e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Tale previsione non si applica alle pubbliche amministrazioni (fino al riordino della disciplina circa il lavoro flessibile da parte delle stesse), ma dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle stesse di stipulare i suddetti contratti di collaborazione.

Mansioni

Tra le principali novità introdotte dal decreto in tema di mansioni e di jus variandi in capo al datore di lavoro si segnalano:

- l'introduzione della possibilità di mutamento delle mansioni per tutte le mansioni rientranti nello stesso livello e categoria legale di inquadramento (e non più soltanto per mansioni "equivalenti");
- l'introduzione della possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale (c.d. demansionamento) in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali o nelle ulteriori ipotesi previste da contratti collettivi (anche aziendali), con diritto alla conservazione del trattamento retributivo;
- l'introduzione della possibilità di stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, quando ciò costituisca l'unica alternativa possibile al licenziamento

D.Lgs. 148/2015 – Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Concerne la disciplina degli strumenti di tutela del reddito operanti in costanza di rapporto di lavoro (cioè cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, contratti di solidarietà e fondi di solidarietà bilaterali).

Tra le principali novità introdotte:

- l'estensione della CIG agli apprendisti;
- la soppressione della cessazione di attività di impresa (o di un ramo di essa) tra le cause di richiesta di CIGS;
- la modifica della durata massima complessiva della CIGO e della CIGS, che non possono superare, salvo determinate eccezioni, la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- la previsione che il contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale non sia più commisurato all'organico dell'impresa bensì all'effettivo utilizzo del trattamento;
- vengono potenziati i contratti di solidarietà, ad esempio riportando i contratti di solidarietà difensivi nell'ambito di applicazione della CIGS

D.Lgs. 149/2015 – Attività ispettiva

Istituisce l'**Ispettorato nazionale del lavoro**, che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.I.L. e svolge le attività ispettive già esercitate da tali organismi. L'Ispettorato è sottoposto al controllo della Corte dei conti ed è posto sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.

D.Lgs. 150/2015 – Politiche attive

Il decreto istituisce l'ANPAL (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, avente personalità giuridica di diritto pubblico ed sottoposta alla vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali) con la finalità principale di coordinare le politiche attive del lavoro (per coloro in cerca di occupazione e per la ricollocazione dei soggetti disoccupati).

Per l'attuazione delle nuove politiche attive del lavoro, l'ANPAL realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province autonome, l'INPS e l'ISFOL, il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (le cui informazioni costituiscono, tra l'altro, la base per la formazione del fascicolo elettronico del lavoratore, concernente la storia formativa e lavorativa del soggetto), nonché il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla stessa ANPAL (e formata dalle strutture regionali per le politiche attive del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da ANPAL Lavoro, dall'Isfol e dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado) che promuove l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale previsti ed il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito.

Lo Statuto dell'ANPAL è stato adottato con D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108.

Il decreto disciplina anche l'assegno di ricollocazione, riconosciuto ai disoccupati percettori della NASpI, la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi, graduato in funzione del profilo personale di occupabilità e spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati al fine di ottenere un servizio di assistenza nella ricerca di lavoro.

D.Lgs. 151/2015 – Semplificazioni e pari opportunità

Detta norme volte a razionalizzare e semplificare le procedure e gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese, alla revisione del regime delle sanzioni, all'inserimento mirato delle persone con disabilità, alla semplificazione in materia

di salute e sicurezza sul lavoro, nonché altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Di seguito le principali novità introdotte.

Dimissioni

Si dispone che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con apposito decreto (DM 15 dicembre 2015).

Controllo a distanza

Vengono estesi i presupposti per l'utilizzo di strumenti dai quali derivi anche la possibilità di un controllo a distanza dei lavoratori, al fine di consentirlo non solo per esigenze organizzative e produttive o per la sicurezza del lavoro, ma anche per la tutela del patrimonio aziendale. In caso di imprese con unità produttive collocate in diverse province della stessa regione o in più regioni, l'accordo per l'installazione degli impianti può essere stipulato non solo con le RSA e RSU, ma anche con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Qualora non intervenga un accordo con le organizzazioni sindacali, l'installazione può avvenire previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per l'utilizzo degli strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e di quelli di registrazione degli accessi e delle presenze non è richiesto che il controllo a distanza sia motivato da ragioni connesse alle "esigenze organizzative e produttive", alla "sicurezza del lavoro" e alla "tutela del patrimonio aziendale". Vengono infine introdotte nuove norme a garanzia dei lavoratori volte a stabilire che tutte le informazioni raccolte dal datore di lavoro sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a determinate condizioni.

Collocamento disabili

- Interviene sulle modalità delle assunzioni obbligatorie dei soggetti con disabilità, prevedendo in particolare:
- la possibilità di assunzione nominativa dalle liste del collocamento obbligatorio;
- che le assunzioni obbligatorie si possano effettuare anche con la stipula delle convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali;
- la possibilità per il datore di lavoro di procedere all'assunzione diretta di lavoratori in specifiche condizioni di difficoltà;

- si introduce l'obbligo di computare nella quota di riserva i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro (anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio) nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- un incremento delle agevolazioni previste per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità e limitandone la concessione ad un periodo di 36 mesi.

FIOM: i 4 punti del Jobs Act che peggiorano la vita

Indennizzo

L'indennizzo economico, cioè il pagamento di una somma in denaro, diventa la regola generale in caso di licenziamento. E, soprattutto, resta l'unica possibilità per i «licenziamenti economici», cioè quelli che dipendono dal cattivo andamento dell'azienda o del mercato. Finora il reintegro nel posto di lavoro da parte del giudice era possibile se in tribunale veniva accertata la «manifesta insussistenza del fatto» portata dall'azienda a sostegno del licenziamento economico. D'ora in avanti anche in questi casi l'indennizzo sarà l'unica strada. Si tratta di una somma certa, che azienda e dipendente potranno conoscere prima perché cresce con l'anzianità di servizio: due mesi di stipendio per ogni anno di lavoro. Lo stipendio usato per calcolare l'indennizzo sarà l'ultimo, comprensivo delle indennità che il lavoratore trova con regolarità in busta paga ma non dei rimborsi-spese. Il minimo saranno 4 mensilità, garantito anche a chi sarà licenziato dopo meno di due anni di lavoro. Il massimo, 24 mensilità, invalicabile anche per chi sarà mandato via dopo oltre 12 anni. In caso di azienda che subentri a un'altra in una fornitura, l'anzianità di servizio nuova si cumula con quella vecchia. Ma il contratto diventa «nuovo» con l'indennizzo come regola.

Reintegra

Il reintegro nel posto di lavoro da parte del giudice resta possibile, come già avviene adesso, per i licenziamenti discriminatori, cioè quelli decisi dal datore di lavoro sulla base di convinzioni politiche o religiose oppure per l'orientamento sessuale. Mentre il suo campo di applicazione si riduce di parecchio per i cosiddetti licenziamenti disciplinari, cioè quelli adottati sulla base del comportamento del dipendente. Qui la strada del reintegro resta possibile solo in un caso: quando in giudizio viene direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. L'azienda accusa di arrivare sempre in ritardo, ad esempio, ma le strisciate del cartellino del lavoratore dimostrano che non è così. L'onere della prova è a carico del dipendente. In tutti gli altri casi, invece, c'è solo l'indennizzo economico. L'accertamento del giudice non può riguardare l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato. Anche se dovesse considerare la punizione «esagerata», il magistrato non potrebbe disporre il rientro in azienda del lavoratore. In caso di reintegro, il dipendente deve riprendere servizio entro 30 giorni. Se rinuncia, può chiedere di «convertire» il reintegro in un'indennità pari a 15 mensilità.

Licenziamenti collettivi

Nelle nuove regole rientrano anche i licenziamenti collettivi, quelli che riguardano più dipendenti e che hanno come obiettivo la riduzione del personale. Finora era previsto un risarcimento da 12 a 24 mensilità in caso non venissero rispettate le procedure di comunicazione ai sindacati e il reintegro in caso di violazione dei criteri di scelta, come quelli che danno la precedenza nell'uscita a chi non ha figli o familiari a carico. Con il Jobs act il reintegro sparisce del tutto. In teoria resta possibile in caso di licenziamento collettivo «intimato in forma orale», ma è chiaro che si tratta di un'ipotesi al limite della fantascienza. L'indennizzo economico resta l'unica conseguenza possibile per gli altri due tipi di irregolarità: sia il mancato rispetto delle procedure di comunicazione sia la violazione dei criteri di scelta. L'indennizzo massimo resta fermo a 24 mensilità, mentre quello minimo scende da 12 a 4. Queste regole riguardano solo i nuovi assunti. In caso di licenziamento collettivo che dovesse comprendere dipendenti sia con il contratto a tutele crescenti sia con quello vecchio a tempo indeterminato, a questi ultimi si applicherebbero le regole vecchie, reintegro compreso. Un doppio binario non proprio facile da giustificare.

Disoccupazione

L'importo (massimo) sarà di 1.300 euro mensili e sarà erogato soltanto per i tre mesi successivi alla fine del rapporto di lavoro. Dal quarto in poi scenderà progressivamente del 3% ogni trenta giorni. L'indennità è corrisposta per un massimo di 24 mesi fino al 31 dicembre 2016 e per un massimo di 18 mesi a partire dal 1 gennaio 2017. La rivoluzione chiamata «Naspi» (nuova assicurazione sociale per l'impiego) comincerà il prossimo primo maggio. Sostituirà le attuali Aspi, mini-Aspi e l'una tantum prevista per i collaboratori assicurando, secondo le stime del governo, un sostegno a circa un milione e mezzo di disoccupati. Potranno beneficiarne i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato (solo con riferimento ai contratti a tempo determinato), mentre sono esclusi i lavoratori delle pubbliche amministrazioni a tempo indeterminato e gli operai agricoli perché si tratta di categorie già tutelate dalla legge vigente. Per usufruirne sarà necessario aver versato almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti e aver svolto almeno 30 giorni di lavoro nei 12 mesi che precedono l'inizio della disoccupazione. Coloro i quali saranno in possesso dei requisiti dovranno inoltrare apposita domanda all'Inps per via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Sarà possibile richiederla in un'unica soluzione nel caso venga avviata un'attività autonoma.