



# **LA RIFORMA DEL LAVORO ALLA LUCE DEL JOBS ACT**

**Dott. Sebastiano Deias**

**Claudia Scasseddu**

Il Jobs Act è una riforma strutturale, destinata a cambiare profondamente il mercato del lavoro. Il Jobs Act è composto da un totale di 8 decreti legislativi che hanno dato attuazione alla legge delega approvata alla fine di Dicembre 2014 (Legge 183/2014)



**A**

DECRETI IN VIGORE DAL 07.03.2015

- **TUTELE CRESCENTI** (Dlgs 23/2015)
- **AMMORTIZZATORI SOCIALI** (Dlgs 22/2015)

**B**

DECRETI IN VIGORE DAL 25.06.2015

- **RIORDINO DEI CONTRATTI** (Dlgs 81/2015)
- **CONCILIAZIONE VITA-LAVORO** (Dlgs 80/2015)

**C**

DECRETI IN VIGORE DAL 24.09.2015

- **RIFORMA DELLA CASSA INTEGRAZIONE** (Dlgs 148/2015)
- **RIORDINO DELLE ATTIVITA' ISPETTIVE** (Dlgs 149/2015)
- **RIFORMA DELLE POLITICHE ATTIVE** (Dlgs 150/2015)
- **SEMPLIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO** (Dlgs 151/15)

# A

## TUTELE CRESCENTI (Dlgs 23/2015)

Il decreto 23/2015 viene visto come la riforma dell'Art.18

Aziende sopra i 15 dipendenti: Il decreto 23/2015 introduce il nuovo contratto a tempo **indeterminato a tutele crescenti**, che si applica a tutte le assunzioni dal 7 marzo 2015 (comprese le trasformazioni dal tempo determinato o apprendistato). La differenza con l'indeterminato tradizionale, che resta in vigore per le assunzioni precedenti, è la maggior flessibilità in tema di licenziamento: i lavoratori possono essere licenziati per motivi sia economici (giustificato motivo oggettivo, che tendenzialmente significa ristrutturazione aziendale), sia disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo, ossia per colpa del lavoratore). Se il giudice stabilisce che il licenziamento è illegittimo è previsto un risarcimento pari a 2 mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di 4 (da far scattare subito dopo il periodo di prova con l'obiettivo di scoraggiare licenziamenti facili) e un massimo di 24 mensilità. Il reintegro nel posto di lavoro resta in tutti i casi di licenziamento discriminatorio, di licenziamento nullo (intimato in forma orale) e di licenziamento per motivi disciplinari solo se accertata in giudizio "l'insussistenza del fatto materiale contestato"

Aziende sotto i 15 dipendenti: Prima della riforma, quando l'impresa superava la soglia applicava automaticamente l'Art.18 (reintegro in caso di licenziamento illegittimo); ora, se risulta superata dopo il 7 marzo 2015 (quindi con un'assunzione a tutele crescenti), non si estende a tutti tale tutela ma si applicano invece quelle crescenti. Se la soglia non si supera, in caso di licenziamento illegittimo scatta il risarcimento pari a 1 mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

Un'altra novità del decreto 23/2015 riguarda la **conciliazione facoltativa incentivata**: il datore di lavoro che licenzia può patteggiare con il dipendente per evitare una possibile causa, offrendo un risarcimento pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio (minimo 2 massimo 18) che non costituisce reddito imponibile IRPEF e non soggetto a contribuzione previdenziale. Se il lavoratore accetta, rinuncia alla possibilità di impugnare il licenziamento.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI (Dlgs 22/2015)

Il decreto 22/2015 riforma gli ammortizzatori sociali.

**NASpI**, nuova assicurazione sociale per l'impiego al posto dell'AspI, con nuovi requisiti di accesso al sussidio (almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la risoluzione del rapporto di lavoro), importo (75% della retribuzione se inferiore a 1195 Euro, per quelle superiori bisogna aggiungere il 25% della differenza; riduzione progressiva del 3% ogni mese successivo al terzo; tetto massimo 1300 Euro al mese) e durata (24 mesi oppure la metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni). Il disoccupato deve partecipare a percorsi di ricollocazione e può richiedere l'intero sussidio in un'unica soluzione per intraprendere un'attività autonoma.

**ASDI**: ulteriore assegno di disoccupazione per lavoratori che hanno terminato la NASpI e sono in particolari condizioni di necessità, prioritariamente riservato ai nuclei familiari con minorenni o se vicini alla pensione.

**DIS-COLL**: sussidio di disoccupazione per collaboratori coordinati e continuativi che perdono il lavoro nel 2015 con almeno 3 mesi di contributi dal gennaio dell'anno solare precedente la disoccupazione alla data di cessazione dal lavoro, e nell'anno in cui si verifica la disoccupazione almeno un mese di contributi o un rapporto di collaborazione di almeno un mese con un reddito pari almeno alla metà dell'importo per l'accredito di un mese di contribuzione. Durata massima: 6 mesi. L'importo si calcola nello stesso modo della NASpI.

# B

## RIORDINO DEI CONTRATTI (Dlgs 81/2015)

- **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI:** viene considerato dal Jobs Act il contratto di lavoro subordinato da prediligere e ciò è oggi perseguito attraverso l'utilizzo contemporaneo di più strumenti:
  - Incentivo economico (Legge 190/2014), **sgravio contributivo** triennale per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato sino al 31.12.2015;
  - Intervento normativo che ha **riformato l'art.18** ridefinendo il regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi;
  - Flessibilità e semplificazione nella gestione del rapporto di lavoro, che rende possibile **demansionare** al livello immediatamente inferiore, mantenendo inquadramento e retribuzione, per modifica di assetti aziendali con effetto diretto, per ipotesi previste dai contratti collettivi o a seguito di accordi individuali con specifica procedura e motivazione. Può essere il dipendente a chiedere **l'accordo di demansionamento**, ad esempio per esigenze di conciliazione vita-lavoro.
- **COLLABORAZIONI:** con l'entrata in vigore del Dlgs 81/2015 non potranno più essere attivati CO.CO.PRO. (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). Dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione "personali con contenuto ripetitivo e organizzato dal datore di lavoro" saranno applicate le norme del lavoro subordinato.
- **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO:** si conferma la mancanza di causale, la durata massima di 36 mesi (con la possibilità di stipulare un altro contratto di 12 mesi stesso datore e stesso lavoratore purché venga siglato presso la D.T.L.), il numero massimo di 5 proroghe nell'arco dei 36 mesi e la soglia percentuale del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di assunzione. **Le novità:** la soglia del 20% può essere modificata anche dalla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, prima solo da quella nazionale; si abbassa a 50 anni (prima 55) l'età dei lavoratori che non sono soggetti a limitazioni quantitative.
- **PART-TIME:** per il tempo parziale vengono stabilite clausole più elastiche con riferimento al **lavoro supplementare** in caso di part-time orizzontale, se non regolamentato dal CCNLL applicato dall'azienda, è consentito solo fino al 15% dell'orario settimanale pattuito con una maggiorazione oraria globale di fatto del 15%.
- **APPRENDISTATO:** Il decreto attuativo del Jobs Act ha previsto una serie di incentivi volti a promuovere il ricorso ai contratti di apprendistato. I datori di lavoro che stipulino contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma o la specializzazione tecnica superiore tra il 24 settembre 2015 e il 31 dicembre 2016 potranno contare su: l'esenzione del **contributo di licenziamento**, la riduzione dell'**aliquota contributiva** del 10%, lo **sgravio totale dei contributi** a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpI, lo sgravio pari allo 0,30% delle aliquote contributive previste per favorire l'accesso al **Fondo sociale europeo** e al **Fondo regionale**.
- **LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER):** Prevista una **nuova procedura telematica** di comunicazione alla D.T.L., in attesa di attivazione resta valida la procedura attualmente in uso ovvero la denuncia all'INPS. Altra novità dal 25 giugno 2015 il limite annuo per i voucher lavoro portato a **7000 euro** (prima 5000) per la totalità dei committenti o professionisti nel corso dell'anno.
- **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE:** è il contratto a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Il Jobs Act stabilisce la soppressione delle causali e un ampliamento de campo di applicazione dell'istituto contrattuale, **esteso a qualunque settore**, viene introdotto un **limite percentuale al suo utilizzo** pari al 20% sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato (in caso di sfioramento di tale limite sarà applicata una **sanzione** amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250).

# B

## CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (Dlgs 80/2015)

Il decreto 80/2015 prevede una serie di agevolazioni per i genitori, le lavoratrici madri e le donne vittime di violenza. La novità più importante è l'estensione dei **congedi Parentali**. Sarà possibile per tutti i papà e le mamme usufruire del congedo parentale retribuito al 30% fino al compimento del 6° anno di età del bambino e non più dei 3 anni come accade attualmente. Quello non pagato si estende sino ai 12 anni del figlio (prima 8 anni). Congedi di cui sarà possibile usufruire **anche in maniera frazionata** a ore e non solo giornaliera. Inoltre il trattamento per i genitori adottivi sarà totalmente equiparato a quello dei genitori naturali, periodi di congedo compresi.

Cambia pure il trattamento in caso di **parti prematuri**: sarà possibile godere di giorni aggiuntivi di congedo successivi alla nascita e non perderli come accade ora. Stessa cosa per i giorni di **ricovero in ospedale del neonato** che non verranno conteggiati come periodo di congedo.

Previsto pure un congedo particolare di **3 mesi retribuito al 100% per le donne vittime di violenza**, che potranno anche scegliere di cambiare il loro impegno a tempo pieno in part-time ed eventualmente poi ritornare alla condizione iniziale.

Ancora, il padre libero professionista potrà ricevere l'indennità di maternità in caso di impossibilità della madre di goderne.

# C

## RIFORMA DELLA CASSA INTEGRAZIONE (Dlgs 148/2015)

Passa da 15 a 5 il tetto sopra il quale le PMI hanno diritto alla cassa integrazione, la cui durata è limitata a un massimo di **24 mesi**, che possono arrivare a 36 (tre anni) se si applicano prima i **contratti di solidarietà**: è necessario apposito accordo aziendale, con paletti fissati dalla legge anche in materia di riduzione di orario durante la solidarietà (riduzione media del 60%, riduzione complessiva per ciascun lavoratore massima del 70%).

All'interno di questo impianto complessivo di riforma della cassa integrazione, l'ammortizzatore è concesso ai lavoratori **dipendenti** assunti da almeno 90 giorni, **anche** con contratto di **apprendistato** professionalizzante. Secondo le stime del Governo, la platea di aventi diritto alla cassa integrazione si amplia a 600mila imprese e 5,6 milioni di dipendenti. Il **trattamento** resta invariato, all'80% della retribuzione.

Diventano più severi i paletti per concedere la **CIGS** (cassa integrazione straordinaria), con l'esclusione dal 1° gennaio 2016 dei casi di cessazione attività o di un ramo di essa. Contemporaneamente, si semplificano e velocizzano le pratiche per accedere allo strumento da parte degli aventi diritto.

Cambia il sistema dei contributi a carico delle imprese per finanziare la **cassa ordinaria** con un maggior peso per quelle che effettivamente utilizzano lo strumento. In pratica, fino a **50 dipendenti** si paga l'1,7%, **sopra** tale soglia il **2%** della retribuzione. Ci sono poi percentuali più alte per gli operai delle **imprese edili (4,7%)** e per **lapidei (3,3%)**. Per la CIGS invece non cambia nulla: 0,9% della retribuzione (0,6% a carico dell'impresa e 0,3% del lavoratore).

**Contributo aggiuntivo** solo per imprese che ricorrono alla CIG: 9% fino a 52 settimane; 12% fra 52 e 104 settimane; 15% oltre le 104 settimane.

## ATTIVITA' ISPETTIVE (Dlgs 149/2015)

Nasce l'**Ispettorato Generale del lavoro**, una sorta di Agenzia unica per tutte le attività di vigilanza e controllo in cui confluiscono tutte le attuali attività di ispezioni sul lavoro, comprese quelle di **INPS** e **INAIL**.

La principale funzione dell'ispettorato è il coordinamento della **vigilanza** in materia di **lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatori**, attraverso la programmazione dell'attività di **controllo sulle imprese**, la definizione delle **modalità di accertamento** e di linee di condotta e direttive di carattere operativo per tutto il personale che effettua ispezioni sul lavoro.

Si va quindi verso una **semplificazione** delle ispezioni sul lavoro, che eviti in particolare il moltiplicarsi di accertamenti per le imprese da parte di una molteplicità di istituzioni (ministero, Guardia di Finanza, enti di previdenza e via dicendo).

# C

## POLITICHE ATTIVE (Dlgs 150/2015)

Diverse le proposte di cambiamento relative al decreto sulle **Politiche attive**: criteri più rigidi sui **controlli a distanza** dei lavoratori, che dal decreto vengono liberalizzati (soprattutto in relazione agli strumenti abitualmente utilizzati dal dipendente per lo svolgimento delle proprie mansioni, come il pc o lo smartphone).

Si chiede di rinforzare la parte relativa all'informativa da dare al lavoratore su eventuali registrazione di dati e sul loro utilizzo.

Ricordiamo fra le altre misure fondamentali di questo decreto, l'**assegno di ricollocazione**, per favorire il reimpiego di chi resta senza lavoro, infatti non è altro che un voucher che il lavoratore disoccupato da almeno 4 mesi può spendere per ritrovare occupazione attraverso un'Agenzia per il lavoro.

## SEMPLIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (Dlgs 151/2015)

Vengono previste semplificazioni alle procedure ed agli adempimenti previsti a carico delle imprese. In particolare, la norma disciplina alcune razionalizzazioni a procedure in essere puntando sulla informatizzazione degli adempimenti.

Ma attenzione, non tutte le novità previste dal decreto sono entrate in vigore il 24 settembre 2015. Una buona parte delle disposizioni, infatti, per essere operative hanno bisogno di decreti attuativi del ministero del lavoro ovvero hanno specifiche date di vigenza.

Molteplici sono i provvedimenti trattati dal decreto 151/2015. Alcuni esempi di particolare interesse sono:

- l'abrogazione del registro infortuni a partire dal 23 dicembre 2015,
- la modifica di alcuni valori delle sanzioni in materia di libri obbligatori ed in caso di rapporti di lavoro irregolari,
- l'abrogazione di alcune autorizzazioni per lavoro estero,
- la modifica dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori in materia di controllo a distanza,
- la possibilità di cedere le ferie ed i riposi a colleghi di lavoro,
- il libro unico del lavoro che dal 1° gennaio 2017 dovrà essere tenuto telematicamente presso il Ministero del lavoro,
- convalida delle dimissioni con modalità telematica dal 23 dicembre 2015,

.....