



**IL MERCATO DEL LAVORO
IL JOBS ACT**

Sintesi dei decreti attuativi
della legge n. 183/2014

Gli obiettivi fondamentali del legislatore

Passare dal regime fondato su di una *property rule* (ritenuto produttore di precariato) a quello fondato su di una *liability rule* in funzione del rilancio di un *contratto a tempo indeterminato* reso molto più flessibile e accessibile a tutti e del passaggio a un regime di *flexsecurity* per proteggere il lav. *nel* (e non *dal*) mercato

I tre pilastri della riforma

- ❑ Una nuova disciplina molto più flessibile in materia di **licenziamenti** e di **mansioni**
- ❑ La nuova disc. degli «ammortizzatori» che sposta il baricentro **dalla Cig alla Naspi**, ora rafforzata ed estesa davvero a tutti
- ❑ Il nuovo sistema dei **servizi per l'impiego**, centrato sulla cooperazione tra servizio pubblico e agenzie private specializzate

Gli otto decreti attuativi delladelega

1. D.lgs. n. 22 sul tratt. di **disoccupazione** (Naspi)
4 marzo 2015
2. D.lgs. n. 23 sulla nuova disc. dei **licenziamenti**
4 marzo 2015
3. D. lgs. n. 80 sulla **concil. lavoro-famiglia**
15 giugno 2015
4. D.lgs. n. 81 sul c.d. **«riordino contrattuale»**
15 giugno 2015
5. D.lgs. n. 148 sulla **Cassa integrazione**
14 settembre 2015
6. D.lgs. n. 149 unificaz. dei **servizi ispettivi**
14 settembre 2015
7. D.lgs. n. 150 sui **servizi per l'impiego** (Anpal)
14 settembre 2015
8. D.lgs. n. 151 sulla c.d. **«semplificazione»**
14 settembre 2015

1 - D. lgs. n. 22/2015 sul trattamento di disoccupazione

Perfeziona la disciplina dell'ASpl
istituita dalla legge Fornero
allungandone la **durata**
e ampliandone ulteriormente
il **campo di applicazione**

Che cosa cambia nella nuova ASpl rispetto alla legge Fornero 2012

ASpl 2012

Requisito: 104 sett. di contr.
di cui 52 entro le ultime 104

Durata: max 12 mesi per <55
max 18 mesi per >55

Entità: 75% per 6 mesi, con
riduz. del 15% ogni semestre

Condizionalità: perdita del
trattamento in caso di rifiuto
di offerta di lavoro congrua

Nuova ASpl

Requisito: 13 sett. di contr.
entro i 4 anni precedenti

Durata: ½ della contrib. ult.
4 anni, fino a max 24 mesi

Entità: 75% per 3 mesi, poi
riduz. del 3% ogni mese

Condizionalità: come 2012
+ obbligo di partecipazione a
iniziative di riqualificazione

2 - D. lgs. n. 23/2015 contratto a tutele crescenti

Si propone di allineare
la nostra disciplina dei licenziamenti
allo standard prevalente nella UE
passando da un regime di ***job property***
a un regime fondato
su di una ***liability rule***

Il nuovo apparato sanzionatorio in materia di licenziamenti

- Un testo legislativo più asciutto e di facile lettura...
- ...teso a **ridurre al minimo lo spazi di discrezionalità** del giudice...
 - per ridurre l'alea del giudizio
 - e quindi ridurre il contenzioso
- ...e a **favorire la conciliazione standard** in tutti i casi di licenziamento fisiologico (il lic. non è più visto come evento estremo, di per sé negativo)

Il nuovo costo del licenziamento nell'ordinamento italiano

Il *severance cost* italiano massimo (24 mensilità)
resta nettamente più alto rispetto allo standard UE

3 - D. lgs. n. 80/2015

Conciliazione lavoro-famiglia

Si propone di allineare
la nostra disciplina
dei permessi per motivi familiari
ai migliori modelli europei
in tema di **conciliazione**
tra **lavoro e cura parentale**

I contenuti principali del decreto

- ampliamento dei permessi e aspettative per i **genitori naturali** di figli fino a 12 anni
- ampliamento dei permessi e aspettative per i **genitori adottivi o affidatari**
- estensione ad **autonomi e parasubordinati** di agevolazioni in caso di adozione e affido
- astensione fino a 3 mesi per le vittime di **violenza di genere**, per esigenze di protezione
- Incentivi ai datori di l. per favorire il **telelavoro**

4 - D. lgs. n. 81/2015 «Riordino contrattuale»

Ridisegna i **confini del lavoro dipendente** soggetto al regime di protezione
Riscrive, unificandola e semplificandola, la disciplina di **part-time**, lavoro **intermittente**, contratto a **termine**, lavoro **accessorio**, **somministrazione**, **apprendistato**

Una nuova definizione del campo di applicazione del diritto del lavoro (art. 2)

- Art. 2 del terzo decreto: una **nuova definizione** basata su
 - carattere **esclusivamente personale** della prest.
 - **continuità** nel tempo
 - potere del creditore di determinare **il luogo e il tempo** della prest.: la c.d. **etero-organizzazione**
- derogabilità mediante ccnl di settore
- esclusione per i membri di organi societari, albi profess., ricerca scientifica, attività CONI
- possibilità di contratto individuale **certificato**

Che cosa cambia sul fronte delle collaborazioni autonome (art. 2)

- Aboliti (il tipo contrattuale e) il requisito del «progetto» posto dalla Legge Biagi...
- ...e la «doppia presunzione» di subordinazione posta dalla L. Fornero 2012...
- ...non avremo più il magazziniere a partita Iva, né la segretaria d'ufficio «a progetto»
- Ma la collaborazione continuativa, a termine o a t. indeterminato, torna libera fuori azienda

Un ritorno alle origini

L'ELEMENTO DECISIVO PER L'APPLICAZIONE DEL DIRITTO
DELLAVORO NON È PIÙ L'ETERODIREZIONE
MA IL COORDINAMENTO SPAZIO-TEMPORALE
(IN PRATICA: IL LAVORARE *DENTRO* L'AZIENDA)

- La **legge n. 80/1898** sull'assicurazione infortuni faceva riferimento alla dislocazione fisica del prestatore «**negli opifici industriali**» o «**nelle miniere, cave e torbiere**» (art. 1), o comunque «**fuori della propria abitazione**» (art.2)
- La **legge n. 242 /1902** sul lavoro delle donne e dei fanciulli, poi la **legge n. 489 /1907** sul riposo settimanale, si applicano a chi lavora «**negli opifici industriali**»

Il nuovo *ius variandi* in tema di **mansioni** (art. 3)

- Si tratta della sistemazione organica di un insieme di norme preesistenti mirate a **favorire la continuità del rapporto** rispetto al licenziamento per g.m.o.
- là dove ci sia il g.m.o. di recesso, per evitarlo è ammessa la **riduzione delle mansioni**

CURIOSITÀ: A 40 ANNI DALL'INQUADRAMENTO UNICO
SI TORNA ALLA SUMMA *DIVISIO OPERA/IMPIEGATI*:
NON È AMMESSO IL PASSAGGIO DA IMPIEGATO A OPERAIO

Le novità in materia di **part-time** (artt. 4-12)

- **Lavoro supplementare**: se non regolato dal c. coll.: 1) occorre il consenso del lavoratore; 2) max 25% di maggior orario; 3) maggiorazione retributiva min 15%
- **Clausole elastiche**: sono tutte ammissibili, con maggioraz. retributiva 15%, preavviso 2 gg. e aumento massimo dell'orario del 25%
- **Diritto al part-time**: 1) per alcune malattie gravi (solo precedenza per coniuge/figli/genitori malati); 2) fruibilità al posto del congedo parentale

Le novità in materia di lavoro intermittente (artt. 13-18)

- Era **nato nel 2003** per sopperire al divieto delle clausole elastiche (2000)
- questa sarebbe stata dunque l'occasione buona per assorbito nel part-time con clausola elastica liberalizzata
- invece **si è preferito conservarlo**, senza variazioni di rilievo nella sua disciplina (un'occasione persa per una semplificazione importante)

Le novità in materia di contratto a termine (artt. 19-29)

Modifiche rispetto al “decreto Poletti” (2014):

- il **limite dei 36 mesi** si applica per mansioni di pari categoria e livello, indipendentemente dagli intervalli tra un contratto e l'altro
- il **limite del 20%** rispetto all'organico stabile può essere superato anche per gli >50
- se si supera il **limite di 5 proroghe**, il contratto si converte a t. indeterminato

Le novità in materia di **somministrazione** (artt. 30-40)

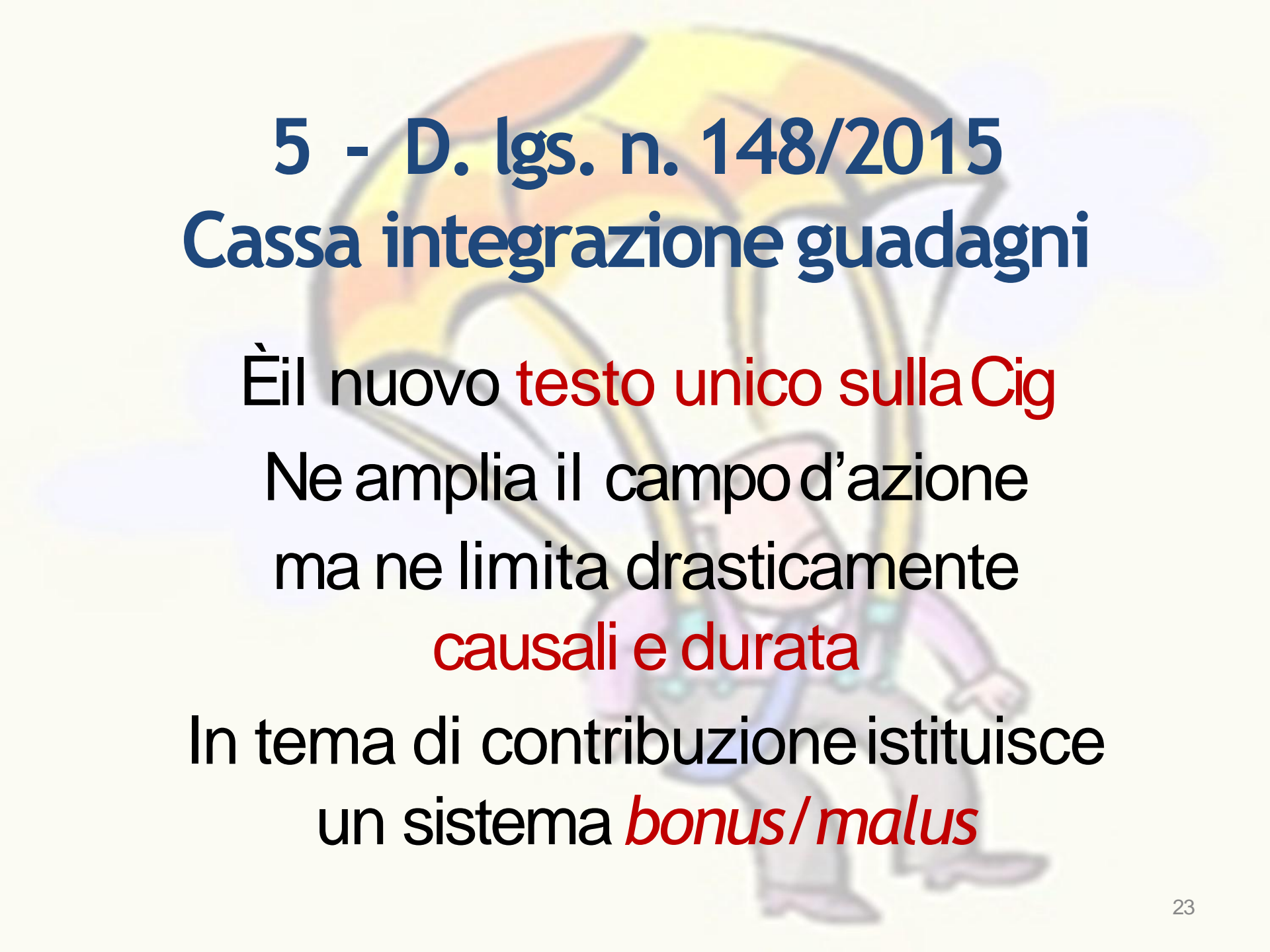
- Viene confermata l'**eliminazione dell'obbligo della causale** per la somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), perché **non genera un rapporto precario...**
- ...ma questa viene assoggettata allo stesso **tetto del 20%** previsto per i c. a termine, salva diversa disc. coll. (*ratio* della norma non chiara)

Gli aggiustamenti in materia di apprendistato (artt. 41-47)

- La nuova disciplina dell'a. di 1° e di 3° livello è mirata a **promuovere l'alternanza scuola-lavoro**, secondo il modello tedesco, eliminando i costi impropri per l'imprenditore
- per il resto si riproduce il contenuto del testo unico sull'Apprendistato del 2011 (con le modifiche del 2012 e 2014)

Le novità in materia di lavoro accessorio (artt. 48-50)

- Si aumenta da € 5000 a **€ 7000 il limite** complessivo di retribuzione annua percepibile dal singolo lavoratore in forma di *voucher* (€ 2000 da imprenditori e liberi professionisti)
- il lavoro accessorio è **vietato negli appalti**
- comunicazione obbligatoria preventiva alla Direzione territoriale del lavoro (non più all'Inps)



5 - D. lgs. n. 148/2015

Cassa integrazione guadagni

È il nuovo **testo unico sulla Cig**

Ne amplia il campo d'azione
ma ne limita drasticamente
causali e durata

In tema di contribuzione istituisce
un sistema ***bonus/malus***

Le novità principali in tema di Cig

- Si vieta l'intervento della Cig in caso di **cessazione definitiva** dell'azienda
- si fissano nuovi **limiti di durata** della Cig, coerenti con la sua funzione
- si estende la Cig agli **apprendisti** (apprendistato professionalizzante)
- **contributo**: a) non più dipendente dalle dimensioni dell'impresa b) crescente con l'utilizzo effettivo

Potenziamento dei contratti di solidarietà

- Si esplicita che i CdS sono **un caso particolare di Cig**, assoggettato alle sue regole generali
- Si recupera il CdS «espansivo»
- Nella regolazione della durata complessiva si incentiva il ricorso al CdS (v. *slide* successiva)

Nuovi limiti di durata della Cig

NUOVI LIMITI DI DURATA TASSATIVI

Esempi:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS: **tot 24 mesi**
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS: **tot 36 mesi**
- 12 mesi di CIGS +24 mesi di CDS: **tot 36 mesi**
- 36 mesi di CDS: **tot 36 mesi**
- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/CIGS oppure altri 12 mesi CDS

6 - D. lgs. n. 149/2015

Unificazione dei servizi ispettivi

Riunisce in **un unico ispettorato** i servizi ispettivi del ministero del Lavoro dell'Inps e dell'Inail per evitare duplicazioni e **aumentare l'efficacia delle ispezioni** consentendone il coordinamento

7 - D. lgs. n. 150/2015

Nuovi servizi per l'impiego: l'ANPAL

Si propone di anticipare la riforma costituzionale accentrando le attività in **un'agenzia centrale** partecipata da Stato e Regioni

Lancia la **cooperazione pubblico/privato**

L'agenzia centrale per le politiche attive (ANPAL)

- Organo partecipato da Stato e Regioni (per anticipare la riforma costituzionale)
- assorbe parte degli organici del min. Lavoro, di Italia Lavoro e dell'Isfol (nessuna nuova assunzione)
- l'Isfol assume la funzione di **controllo e valutazione** (dubbi sull'indipendenza effettiva)

La cooperazione pubblico/privato nei servizi per l'impiego

- È istituito un **albo naz. delle agenzie private** accreditate, con requisiti uniformi
- Dopo 4 mesi di NASpl, il disoccupato sceglie l'operatore per l'assistenza intensiva, che verrà retribuito con un **ass. di ricollocazione**, ma solo a risultato ottenuto
- Albo nazionale e requisiti uniformi anche per gli **operatori della formazione professionale**

8 - D. lgs. n. 151/2015

semplificazione amministrativa e miscellanea

Tutte le comunicazioni
per via telematica,
norme su collocamento dei **disabili** ,
dimissioni (concessione alla minoranza),
controlli a distanza

D'ora in poi, tutti gli adempimenti per via telematica

- **Tutte le comunicazioni** amministrative (anche su lav. all'estero, collocamento e formazione prof., lavoro degli extracomunitari, spettacolo) **via web**
- dal 2017 anche il **libro unico del lavoro *on line***
- semplificazione del collocamento della **gente del mare**
- abolizione del **registro degli infortuni**

Nuove norme in materia di collocamento dei disabili

- Possibilità di **assunzione nominativa** (non diretta) dalle liste del collocamento obbligatorio
- computabilità anche dei **disabili non assunti dalle liste**
- rafforzamento e semplificazione degli **incentivi economici all'assunzione**

Nuova disciplina dei controlli a distanza

- **Cellulari, pc portatili** collegati in rete e **GPS sui veicoli** nel 1970 non esistevano; non sono stati **quasi mai oggetto di contrattazione preventiva** (peraltro non prevista in alcun altro Paese)
- la nuova norma li **esclude dalla regola** del '70...
- ...confermando però l'**applicazione delle regole generali** per la protez. della privacy...
- ...e imponendo **informazione preventiva** ai lavoratori sull'eventuale uso dei dati

Nuove norme in tema di Dimissioni e cessione di riposi

- **Recesso del lavoratore e risoluz. consensuale** per via telematica su modulo predisposto dal min. Lavoro (è un ritorno alla norma del 2007: fa parte del compromesso politico sul quale la riforma si è retta)
- Possibilità di **cessione gratuita di ferie e riposi** tra dipendenti dell'azienda, al di sopra dei minimi di legge per situazioni familiari gravi