

IL JOBS ACT: LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

“La riforma del lavoro (legge 183/2014) viene presentata nell’articolo attraverso i diversi provvedimenti legislativi approvati tra il 2014 e il 2015.”

Della **riforma del lavoro (Jobs Act)** si parlava da tempo e, con l’approvazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, si è formalmente concretizzata.

Il Parlamento, infatti, con la legge n. 183/2014 ha conferito al Governo la **delega a emanare** (entro sei mesi) i **decreti legislativi** in materia di:

- **ammortizzatori sociali;**
- **servizi per il lavoro;**
- **semplificazione delle procedure e degli adempimenti;**
- **riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva;**
- **tutela e conciliazione delle esigenze di cura di vita e di lavoro.**



IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

Il 7 marzo 2015, a distanza di tre mesi dall'emanazione della legge delega, erano entrati in vigore i primi **due decreti** relativi al:

- **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti** (d.lgs. 4 marzo 2015, n. **23**), come prima pietra miliare per il riordino delle forme contrattuali attualmente esistenti;
- riordino della normativa in materia di **ammortizzatori sociali** in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori **disoccupati** (d.lgs. 4 marzo 2015, n. **22**), con l'introduzione della **Nuova assicurazione sociale per l'impiego** (Naspi), "l'ammortizzatore sociale universale" che sostituisce l'Aspi (assegno di disoccupazione) e per il quale è previsto un campo di applicazione più ampio rispetto ai vecchi sussidi di disoccupazione.

A questi, **il 15 giugno 2015**, si sono aggiunti altri tasselli con i quali è stato fatto un ulteriore passo avanti nel percorso di attuazione della riforma:

- **disciplina organica dei contratti** e revisione della normativa in tema di **mansioni** (d.lgs. n. **81**/2015);
- misure per la **conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro** (d.lgs. n. **80**/2015).

Infine, **il 24 settembre 2015** con l'entrata in vigore degli ultimi quattro decreti la riforma è stata portata a compimento:

- riordino della normativa in materia di **ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro** (d.lgs. 14 settembre 2015, n. **148**);
- razionalizzazione e semplificazione dell'**attività ispettiva** in materia di lavoro e legislazione sociale (d.lgs. 14 settembre 2015, n. **149**);
- riordino della normativa in materia di **servizi per il lavoro e di politiche attive** (d.lgs. 14 settembre 2015, n. **150**);
- razionalizzazione e **semplificazione** delle **procedure** e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di **lavoro e pari opportunità** (d.lgs. 14 settembre 2015, n. **151**).

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (D.LGS. 4 MARZO 2015, 23)

Il cardine del decreto legislativo n. 23/2015 è il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti che, per i neo assunti, in caso di **licenziamento illegittimo**, contiene nuove regole che sanciscono il **superamento dell'articolo 18** (reintegro nel posto di lavoro) **dello Statuto dei lavoratori** (l. n. 300/1970).

Nonostante questo nuovo contratto sia a tempo indeterminato, a differenza dei tanti contratti a termine che prevalgono attualmente nel mercato del lavoro, sono proprio le nuove regole sul licenziamento a rendere più flessibile il rapporto di lavoro.

Finora era previsto il **reintegro** per i licenziamenti **discriminatori** (per le convinzioni politiche o religiose del lavoratore o per il suo orientamento sessuale) e, nelle imprese con più di 15 dipendenti, per i **licenziamenti disciplinari** o per altro motivo (relativo al comportamento del dipendente).

Con la **nuova disciplina** il **reintegro** nel posto di lavoro da parte del giudice rimane soltanto per:

- il licenziamento **discriminatorio**;
- il licenziamento **disciplinare**, nel caso in cui in giudizio venga dimostrato che il fatto contestato al lavoratore è “materialmente insussistente”.

In tutti gli altri casi è previsto un **indennizzo** economico, che **cresce in rapporto all'anzianità di servizio** (tutele crescenti). L'indennizzo consiste in **due mesi di stipendio per ogni anno di lavoro**, da un minimo di 4 mensilità (anche se il lavoratore viene licenziato dopo meno di due anni) a un massimo di 24.

Per le imprese con meno di 15 dipendenti l'indennizzo è dimezzato e non può superare 6 mensilità.

Per il **licenziamento economico** la regola generale è l'indennizzo, conseguente al cattivo andamento dell'impresa o del mercato, mentre in passato il reintegro era possibile se il giudice accertava l'insussistenza del “cattivo andamento”.

In ogni caso, se viene revocato il licenziamento ed è consentito il reintegro, il lavoratore deve riprendere l'attività entro 30 giorni: se rinuncia può chiedere che il reintegro sia convertito in una indennità pari a 15 mensilità.



La conciliazione

Il decreto legislativo n. 23/2015 all'articolo 6 prevede, in caso di licenziamento, la possibilità di evitare il giudizio ricorrendo alla **conciliazione**: il datore di lavoro può offrire al lavoratore un **indennizzo esentasse** pari a una mensilità per ogni anno di servizio (da un minimo di 2 a un massimo di 18).

I licenziamenti collettivi

Il nuovo regime di tutele in caso di licenziamento riguarda anche i licenziamenti collettivi, cioè quelli legati a **crisi aziendali**.

Secondo la vecchia normativa (l. n. 223/1991) il datore di lavoro, per effettuare un licenziamento collettivo doveva osservare determinate procedure (per esempio, comunicazione scritta ai sindacati, criteri di scelta dei lavoratori licenziabili ecc.), la cui inosservanza comportava:

- un **risarcimento da 12 a 24 mensilità** per il mancato rispetto delle procedure di comunicazione alle rappresentanze sindacali;
- il **reintegro** in caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori (per esempio, mancato rispetto della precedenza nell'uscita per chi non ha figli o familiari a carico).

Le nuove disposizioni (d.lgs. n. 23/2015), invece, prevedono:

- il **reintegro** soltanto nel caso in cui il datore di lavoro abbia “intimato il licenziamento in forma orale”;
- un **indennizzo** da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità per il mancato rispetto dei criteri di scelta o delle procedure di comunicazione.

È evidente che se il licenziamento collettivo riguarda contemporaneamente i lavoratori con contratto a tutele crescenti e quelli con il vecchio contratto a tempo indeterminato, ai primi saranno applicate le norme del Jobs Act e ai secondi la legge n. 223/1991.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (D.LGS. 4 MARZO 2015, N. 22)

Con il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 sono stati introdotti cambiamenti sostanziali per quanto riguarda gli **ammortizzatori sociali**: dal 1° maggio 2015 entra in vigore la **Naspi** (Nuova assicurazione sociale per l'impiego).

Questo nuovo **ammortizzatore** sociale viene definito “**universale**” in quanto, a differenza della vecchia **Aspi** (Assicurazione sociale per l'impiego), riguarda **tutti i casi di disoccupazione involontaria**: le nuove tutele si applicano ai lavoratori a tempo determinato e indeterminato e, in via sperimentale per il 2015, ai collaboratori (co. co.co. e co.co.pro.).

Le caratteristiche e i presupposti della Naspi

La Naspi è un **sussidio** per una durata massima di 24 mesi, di cui possono usufruire coloro che hanno **perso il lavoro** e partecipano a **programmi di politiche attive** (per esempio, corsi di formazione e riqualificazione) per la ricerca di un nuovo posto di lavoro.

L'**importo** della Naspi corrisponde al 75% della retribuzione e può raggiungere il tetto massimo di **1.300 euro mensili per i primi quattro mesi**, dopodiché viene ridotto del 3% ogni mese.

Per ricevere la Naspi il lavoratore che ha i requisiti (versamento di almeno 13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti e 30 giorni di lavoro nei 12 mesi prima dell'inizio della disoccupazione) deve farne richiesta per via telematica all'Inps e, se intende avviare un'attività lavorativa autonoma, può chiedere che il sussidio gli venga corrisposto in un'unica soluzione.

La Dis-coll

L'**indennità di assicurazione** per i lavoratori con rapporto di **collaborazione coordinata e continuativa e a progetto**, denominata **Dis-coll**, presenta alcune caratteristiche diverse rispetto alla Naspi.

I co.co.co. e i co.co.pro. in “stato di disoccupazione” (per il 2015 è in via sperimentale) hanno diritto a una indennità di disoccupazione per un **massimo di 6 mesi** se sussistono due presupposti:

- la partecipazione del lavoratore disoccupato alle politiche attive;
- il versamento di tre mesi di contributi nell'anno solare che precede lo stato di disoccupazione.

Quanto all'importo, la Dis-coll **non deve superare i 1.300 euro mensili**.

L'Assegno di disoccupazione (Asdi)

Sempre a decorrere dal 1° maggio 2015 i lavoratori disoccupati prossimi alla pensione o appartenenti a nuclei familiari con minorenni, alla scadenza della Naspi possono ottenere un **Assegno di disoccupazione (Asdi)** al massimo per **6 mesi** (in via sperimentale e solo per il 2015), come sostegno al reddito e per un importo corrispondente al 75% della Naspi.

Per ricevere l'Asdi il lavoratore deve stipulare un Patto di servizio personalizzato presso i Centri per l'impiego e partecipare a un progetto di ricerca attiva di lavoro, redatto dai Centri stessi.

Il contratto di ricollocazione

Una ulteriore novità contenuta nel decreto legislativo n. 22/2015 è il cosiddetto **contratto di ricollocazione**: per ogni lavoratore che ha perso il posto di lavoro viene messa a disposizione una certa somma denominata “dote individuale di ricollocazione”, che può essere spesa presso soggetti pubblici o privati accreditati (per esempio, agenzie per il lavoro), per ricevere un **servizio di assistenza per la ricerca di un lavoro**.

Da parte sua il lavoratore deve partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione predisposte dal soggetto accreditato e non deve rifiutare, senza giustificato motivo, un'offerta di lavoro rispondente alle sue caratteristiche, altrimenti decade dalla dote individuale (voucher). Il soggetto accreditato potrà ricevere il voucher soltanto quando il lavoratore avrà trovato una nuova occupazione.

DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI (D.LGS. N. 81/2015)

Riordino dei tipi di contratto di lavoro

Il decreto legislativo n. 81/2015 contiene diverse novità sia per quanto riguarda la riorganizzazione dei tipi di contratto, sia in merito alle mansioni.

In particolare: i contratti di **collaborazione a progetto** (co.co.pro.), dalla data di entrata in vigore del decreto (24 giugno 2015), **non possono essere più attivati**, mentre quelli già esistenti rimangono in essere fino alla scadenza, ma dal 1° gennaio 2016 **i collaboratori e i lavoratori autonomi saranno stabilizzati** e saranno assoggettati alle stesse norme del contratto di lavoro subordinato.

L'intento del legislatore è quello di porre fine alle “finte collaborazioni” e regolarizzarle favorendo la **trasformazione in contratti a tutele crescenti**.

Sono consentite, però, alcune **eccezioni**: i co.co.co. e i co.co.pro. sono ammessi per gli iscritti agli **albi** professionali o in **settori specifici regolamentati** da accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali (per esempio i call center).

Gli altri tipi di contratti a termine permangono ma, mentre per il **contratto a tempo determinato** e per il **contratto a chiamata** non sono state introdotte modifiche, per quanto riguarda il **contratto di somministrazione** (staff leasing), da un lato viene esteso il campo di applicazione e dall'altro viene stabilito un limite al numero di questi contratti da parte della medesima impresa: non oltre il 20% del totale dei contratti a tempo indeterminato.

Anche per il **contratto di lavoro accessorio** (voucher) sono stati introdotti alcuni accorgimenti per evitare che venga utilizzato in modo improprio. **Sono stati sostituiti dal lavoro occasionale.**

Revisione delle mansioni

Il decreto legislativo n. 81/2015 contiene novità importanti riguardo alle mansioni del lavoratore, in quanto dalle nuove disposizioni emerge, tra l'altro, che per il lavoratore, per motivi e in situazioni diverse, può verificarsi un **demansionamento**. In base al nuovo testo dell'art. 2103 c.c., modificato dal decreto in questione, il lavoratore può essere assegnato a **qualunque mansione**, purché sia **riconducibile allo stesso livello di inquadramento**, mentre in passato la mansione doveva essere equivalente, per cui era richiesta la stessa professionalità.

Art. 2103 c.c. (vecchio testo)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Art. 2103 c.c. (nuovo testo)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

È venuta meno, cioè, l'equivalenza delle mansioni e si fa riferimento a **mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento**; in uno stesso livello, però, sono comprese mansioni che prevedono prestazioni diverse tra loro, per cui al lavoratore, cambiando mansione, può accadere di non poter sfruttare la professionalità acquisita e trovarsi nella condizione di dovere affrontare una nuova formazione professionale.

Il decreto legislativo n. 81/2015 prevede anche determinate ipotesi di vero e proprio **demansionamento**:

- in seguito a **ristrutturazione o riorganizzazione** dell'azienda o in altri casi previsti dai **contratti collettivi anche aziendali**, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento **inferiore**, purché sia mantenuta la **stessa retribuzione**;
- se ricorrono determinate circostanze (conservazione dell'occupazione, acquisizione di una diversa professionalità, miglioramento delle condizioni di vita) sono consentiti accordi individuali, detti **patti di demansionamento**, tra lavoratori e datore di lavoro per il passaggio a una mansione inferiore (di un solo livello) e alla conseguente rideterminazione della retribuzione.

Il lavoratore può richiedere il demansionamento per poter conciliare il lavoro e le esigenze familiari. ■

Il patto di demansionamento deve essere certificato e, a tal fine, il lavoratore può farsi assistere da rappresentanti sindacali, consulenti del lavoro o avvocati.

MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO (D.LGS. N. 80/2015)

In merito alle “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” (d.lgs. n. 80/2015), diverse sono le novità introdotte per agevolare le madri e i padri lavoratori (prolungamento del congedo parentale, congedo di maternità e paternità nei casi di adozione e affidamento, dimissioni, telelavoro ecc.).

Le novità introdotte sono, però, in via sperimentale solo per il 2015, e per essere prorogate sono necessari altri provvedimenti, completi di copertura finanziaria.

Le nuove opportunità per il congedo parentale

In primo luogo, il decreto legislativo n. 80/2015 prevede che madri e padri lavoratori possano usufruire del congedo parentale entro un arco di tempo più lungo rispetto a quanto previsto in precedenza: non più entro i primi otto anni di vita del bambino, ma **fino ai dodici anni**.

Inoltre, tale congedo facoltativo (di sei mesi per la madre e di sette per il padre, fino a un totale di 10 mesi se ne usufruiscono entrambi e non più di 11 se il padre ha preso più di 3 mesi) è retribuito al **30% dello stipendio** e il periodo durante il quale è possibile godere di questo beneficio è stato esteso dal terzo al sesto anno di vita del figlio.

Per i periodi eccedenti la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono ricevere l'indennità soltanto se il loro reddito personale non supera di 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico.

Un'altra novità importante da un punto di vista pratico è la possibilità per ciascun genitore di scegliere tra il **congedo giornaliero** e il **congedo a ore**.

Quest'ultimo non può eccedere la metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello in cui ha inizio il congedo e non è cumulabile con altri permessi legati alla maternità.

In verità, il **congedo parentale su base oraria** era già previsto nel nostro ordinamento (l. n. 228/2012), ma le modalità relative alla fruizione erano demandate alla contrattazione collettiva che, in molti casi, non le ha stabilite.

È quanto mai probabile che siano soprattutto le madri a usufruire del congedo a ore, in quanto, in tal modo, al rientro dalla maternità possono costruirsi una sorta di part-time secondo le necessità personali.

Al riguardo, è opportuno sottolineare che per il periodo corrispondente al congedo parentale il parttime può essere richiesto espressamente (d.lgs. n. 81/2015).

Il telelavoro

Sempre per venire incontro alle esigenze delle madri e dei padri lavoratori, in modo che possano conciliare vita familiare e lavoro, sono previste agevolazioni per i datori di lavoro che ricorrono al telelavoro: i telelavoratori **non vengono inclusi nel conteggio delle assunzioni appartenenti alle categorie protette**.



GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO (D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 148)

Il decreto legislativo n. 148/2015 ha ridefinito, in soli 47 articoli, la normativa relativa agli ammortizzatori sociali e ai fondi di solidarietà.

Quanto agli **ammortizzatori sociali**, oltre a essere modificati i **criteri** per la concessione e l'utilizzo della Cassa integrazione, sono state semplificate anche le **procedure** per la richiesta e la concessione della stessa, nonché i presupposti per il ricorso alla **Cassa integrazione straordinaria** (Cigs) che è ora consentito per:

- **riorganizzazione aziendale** (massimo **24 mesi** in un quinquennio mobile);
- **crisi aziendale** (massimo **12 mesi** in un quinquennio mobile);
- **contratto di solidarietà** (fino a **24 mesi** in un quinquennio mobile estensibili a 36 se l'impresa non utilizza la Cassa integrazione ordinaria).

Riguardo alla **Cassa integrazione** le novità fondamentali sono sostanzialmente:

- la modifica della **durata del trattamento ordinario** (Cigo) e **straordinario** (Cigs);
- l'**estensione alle piccole imprese** (tra i 5 e i 15 dipendenti).

Il contributo e la durata della Cigo

Il **contributo**, dovuto da tutte le imprese per il fondo della Cassa, viene **ridotto del 10%**. Ma, in contropartita, per responsabilizzare le imprese e porre un freno al ricorso alla Cassa, è previsto un contributo addizionale, detto **contributo d'uso**, a carico di chi vi ricorre: il 9% della retribuzione per la durata di un anno, che sale al 12% per due anni e fino al 15% per tre anni (principio del bonus-malus). Tale contributo non è dovuto soltanto se il ricorso alla Cassa integrazione è dovuto a eventi eccezionali.

Riguardo invece alla **durata**, la Cassa integrazione viene **ridotta** da quattro anni a **24 mesi**, tra ordinaria e straordinaria, **estensibili a 36** (all'interno di un periodo mobile di cinque anni), se l'impresa ha fatto ricorso ai contratti di solidarietà, con conseguente riduzione dell'orario di lavoro per evitare i licenziamenti.

Proprio per favorire la riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione dell'attività lavorativa, viene introdotto anche il **divieto della Cassa a zero ore** per tutto il personale (per la Cigs tale divieto scatta soltanto dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto).

I lavoratori che beneficiano della Cassa integrazione o dei fondi di solidarietà in seguito a una riduzione dell'orario di lavoro di oltre il 50% in un anno o alla sospensione del lavoro stesso, sono chiamati dai Centri per l'impiego per stipulare un **Patto di servizio personalizzato**, in base al quale sono tenuti a partecipare a iniziative di formazione e riqualificazione.

L'estensione della Cassa alle piccole imprese

L'altra novità contenuta nel decreto legislativo n. 148/2015 riguarda l'**estensione degli ammortizzatori sociali ai lavoratori delle imprese più piccole** (da 5 a 15 dipendenti) che finora non erano coperti dalla Cassa integrazione e potevano accedere soltanto alla cassa in deroga (che viene soppressa), finanziata dallo Stato o dalla Regione.

In base al decreto, queste imprese, per accedere al trattamento dovranno aderire, entro il 31 dicembre 2015, ai **fondi di solidarietà** o al **fondo residuale dell'Inps** (che sarà trasformato, dal 1° gennaio 2016, in **Fondo di integrazione salariale**) pagando un'aliquota base dello 0,45% del monte salari.

Anche per i lavoratori delle piccole imprese la Cassa integrazione ha una durata di 24 mesi, ma se il datore di lavoro stipula con le organizzazioni sindacali più rappresentative un accordo teso a ridurre l'orario di lavoro per evitare licenziamenti, tramite il Fondo di integrazione salariale, viene garantita ai lavoratori una nuova integrazione salariale, detta **assegno di solidarietà**, della durata massima di 12 mesi in un biennio mobile.

Gli assegni di solidarietà saranno erogati a partire dal 1° luglio 2016, mentre il contributo dello 0,45% dovrà essere versato a partire dal 1° gennaio 2016.

Ai lavoratori di un'impresa con più di 15 dipendenti, tramite il Fondo di integrazione salariale, viene erogato un **assegno ordinario**, per non più di 26 settimane in un biennio mobile, in rapporto alle cause di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

**DISPOSIZIONI PER LA RAZIONALIZZAZIONE
E LA SEMPLIFICAZIONE DELLE ISPEZIONI IN MATERIA DI LAVORO (D.LGS. 14
SETTEMBRE 2015, N. 149)**

Con il decreto legislativo n. 149/2015 viene istituita un'**Agenzia unica per le ispezioni del lavoro**, denominata **Ispettorato nazionale del lavoro**, nella quale confluiscono **tutte le attività ispettive** che finora erano svolte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **dall'Inps e dall'Inail**.

Il nuovo Ispettorato dovrà **coordinare** le attività ispettive di **vigilanza** in materia di **lavoro**, **contribuzione** e **assicurazione** obbligatoria e a esso sarà affidata anche la tutela della **salute** e la **sicurezza** nei luoghi di lavoro.

**DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA
IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE (D.LGS. 14 SETTEMBRE
2015, N. 150)**

Con il decreto legislativo n. 150/2015 viene istituita l'**Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro** (Anpal) cui è affidato il coordinamento della **Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro**, nonché l'istituzione di un **Albo nazionale delle agenzie per il lavoro private** accreditate a collaborare con il settore pubblico per aiutare chi cerca lavoro a trovarlo. Presso l'Anpal sarà istituito anche il **Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione**.

Al fine di migliorare la gestione del mercato del lavoro ed effettuare un monitoraggio delle prestazioni erogate, viene istituito un **sistema informativo delle politiche del lavoro** e le informazioni contenute nello stesso saranno utilizzate come base per allestire il **fascicolo elettronico del lavoratore**, cui possono accedere liberamente gli interessati.

Da parte loro i datori di lavoro devono effettuare le **comunicazioni** di **assunzione**, **trasformazione** e **cessazione** dei rapporti di lavoro per via **telematica**.

Sempre per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro le nuove disposizioni prevedono anche l'istituzione dell'**Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere formazione professionale**.

Inoltre, per chi è già disoccupato o rischia di diventarlo a breve, è previsto un percorso guidato per trovare o ritrovare un posto di lavoro: deve essere convocato dai Centri per l'impiego per stipulare un **Patto di servizio personalizzato**, dal quale risulta che l'aspirante lavoratore è disposto a partecipare ad **attività** indirizzate alla **formazione** o alla **riqualificazione** e ad **accettare** un'adeguata **offerta di lavoro**.

Coloro che beneficiano di prestazioni a sostegno del reddito (per esempio, Naspi) non possono non partecipare alle attività suddette, altrimenti vanno incontro a sanzioni:

la **decurtazione** di un quarto della prestazione (la prima volta che non si presentano);

la **sospensione** della prestazione (la seconda volta);

la **decadenza** della prestazione (la terza volta).

DISPOSIZIONI DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DI CITTADINI E IMPRESE E ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ (D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 151)

Il decreto legislativo n. 151/2015 interviene in diverse materie, tra cui alcune semplificazioni per l'**inserimento dei lavoratori disabili** e per la **salute e sicurezza** sul lavoro, la modifica delle **sanzioni per il lavoro nero** e dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970) per il **controllo a distanza dei lavoratori**, l'introduzione delle modalità **telematiche** per le **dimissioni** e la razionalizzazione delle disposizioni in materia di **pari opportunità**.

Inserimento di persone con disabilità

Per l'inserimento di lavoratori disabili vengono maggiorati gli **incentivi per le aziende che assumono** questi lavoratori: i datori di lavoro riceveranno direttamente dall'Inps questi incentivi mediante conguaglio al momento delle denunce contributive mensili.

Inoltre, gli stessi datori di lavoro potranno fare richiesta nominativa per l'assunzione attingendo dalle apposite liste e questo, di fatto, riduce lo spazio per le assunzioni obbligatorie.

Sanzioni per il lavoro nero

Quanto al lavoro nero, viene modificata la cosiddetta "maxi sanzione" che prevedeva la chiusura immediata dell'azienda: se il datore di lavoro si obbliga ad **assumere regolarmente** il dipendente in nero la **chiusura viene rinviata**. Se questo non avviene, scatta il sequestro degli impianti.

Disciplina del controllo a distanza e delle dimissioni

Nel decreto legislativo n. 151/2015 viene innovata la disciplina del controllo a distanza dei lavoratori: in pratica si tratta della modifica dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

In base al suddetto articolo il datore di lavoro, come regola generale, **non poteva** utilizzare impianti audiovisivi o apparecchiature che avessero come scopo il **controllo a distanza del lavoratore** e, se le doveva installare per esigenze produttive o di sicurezza e comportavano anche un controllo a distanza, poteva farlo soltanto in seguito a un accordo con i sindacati.

Con la nuova normativa **sono consentite** l'installazione e l'utilizzo di impianti che **permettono di controllare l'attività del lavoratore** per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, ma **in seguito a un accordo con i sindacati**.

Invece, il datore di lavoro **può controllare a distanza** l'utilizzo degli **strumenti** (computer, telefonini, tablet ecc.) di cui il **lavoratore si serve per svolgere l'attività lavorativa** e che registrano gli accessi e le presenze **senza dover trovare un accordo con i sindacati**. I lavoratori devono però essere informati in merito a come e da chi vengono effettuati questi controlli, tenendo conto comunque del rispetto della privacy.

Le dimissioni

Con il decreto legislativo n. 151/2015 sono stati fatti notevoli passi avanti per quanto riguarda le modalità per le dimissioni del lavoratore, che devono avvenire **esclusivamente per via telematica**, utilizzando un modulo scaricabile dal sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In tal modo, la data in cui avvengono le dimissioni sarà certa e il datore di lavoro **non potrà più far firmare** al lavoratore le cosiddette **dimissioni "in bianco"** al momento dell'assunzione, per poi usarle, magari, in occasione dell'annuncio di una gravidanza: questa pratica, infatti, ha penalizzato in particolare le donne.