

materiali

Dicembre
2014

5

IL JOBS ACT È LEGGE

Quello che c'è da sapere

Comunemente denominato col termine inglese di Jobs Act, la Legge Delega di riforma del mondo del lavoro è stata approvata dal Senato, in via definitiva, il 3 dicembre. Contiene le deleghe al Governo per legiferare su diverse materie: la riforma degli ammortizzatori sociali, i servizi per il lavoro e delle politiche attive, il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro, la tutela e la conciliazione tra le esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Il Governo dovrà dare attuazione alle deleghe entro 6 mesi, adottando per ogni materia uno o più Decreti Legislativi che entreranno immediatamente in vigore senza bisogno di vincolanti passaggi parlamentari e che dovranno attenersi a principi e criteri direttivi contenuti nella legge.

Ecco perché
una lettura più
approfondita
e precisa non-

ché una valutazione tecnica delle norme in questione potrà essere rilasciata solo dopo l'emanazione dei Decreti Legislativi che dovranno

no tradurre in norme reali e concrete i principi e i criteri direttivi contenuti nella Legge Delega.



COSA C'È NELLA LEGGE DELEGA?

Art. 18 Termine Tutele Donne Giudice Indennità Precari Ammortizzatori Licenziamenti

Ammortizzatori sociali

(art.1, Comma 1 e 2)

La delega è finalizzata a razionalizzare le forme di tutela esistenti, differenziando l'impiego degli strumenti di intervento in costanza di rapporto di lavoro (Cassa integrazione) da quelli previsti in caso di disoccupazione involontaria (ASPI).

Lo scopo è quello di assicurare un sistema di **garanzia universale per tutti i lavoratori**, con tutele uniformi, legate alla storia contributiva dei lavoratori in caso di disoccupazione involontaria, nonché di razionalizzare la normativa in materia d'integrazione salariale.

È previsto il coinvolgimento attivo nella ricerca di nuova occupazione di quanti sono espulsi dal mercato

del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali.

Strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro (CIG/S, Contratti di Solidarietà)

Per quanto concerne gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, l'art.1, comma 2, lettera a) fissa principi e criteri direttivi con interventi di modifica e semplificazione:

- sulla normativa relativa alla concessione delle integrazioni salariali che restano, seppur limitate, per le cessazioni temporanee. L'integrazione salariale non verrà concessa nel caso di **cessazione definitiva** dell'attività aziendale o di un ramo di essa;
- l'accesso alla CIG sarà subordinato all'esaurimento di utilizzo dei Contratti di Solidarietà;

- verranno rimodulate le aliquote contributive ordinarie sulla base dell'effettivo ricorso alla CIG;
- si prevede la revisione dei limiti di durata, da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento ordinario o straordinario di cassa integrazione;
- si prevede anche l'individuazione di meccanismi di incentivazione della rotazione tra i lavoratori da sospendere;
- c'è la revisione dell'ambito di applicazione della Cassa integrazione ordinaria (CIG) e straordinaria (CIGS), nonché dei Fondi di solidarietà bilaterali (art.3, L.92/2012), relativi ai settori non coperti dagli strumenti di integrazione salariale, con la fissazione di un termine certo per l'avvio dei medesimi Fondi;
- si prevede la revisione dell'ambito di applicazione e regole di funziona-

mento dei Contratti di solidarietà in particolare di quelli espansivi (art.2, DL. 726/84).

Strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria (ASPI)

Con questa delega viene estesa l'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) con l'inclusione, tra gli assicurati aventi diritto, delle col-

laborazioni coordinate e continuative, fino al superamento di questa forma contrattuale.

In generale l'ASPI verrà riformata con il superamento delle Mini-ASPI (ora ne hanno diritto i lavoratori saltuari e precari che, non avendo il diritto all'ASPI per mancanza del requisito dei 2 anni di assicurazione e di 1 anno di contribuzione del biennio precedente l'evento disoc-

cupazione, hanno almeno 13 settimane di lavoro e di contribuzione utile al diritto alla disoccupazione).

Il diritto e la durata della "nuova ASPI" saranno legate alla storia contributiva del lavoratore.

Prevista anche un'ulteriore prestazione da disoccupazione, al termine di quella principale, in presenza di particolari situazioni economiche del nucleo familiare determinato

SOLO UN OMBRELLO BUCATO CHE NON ESTENDE DIRITTI NÉ TUTELE



di Luigi Bresciani,
segretario generale CGIL Bergamo

Il Jobs Act è legge. Il Senato ha votato la fiducia richiesta dal Governo con 166 sì, 112 no. Ma per cambiare le norme non basta il voto del 3 dicembre. Serviranno i decreti attuativi. Il premier Renzi, continua a sostenere la sua visione del funzionamento della democrazia rispetto ai corpi intermedi e alle rappresentanze sociali: *"Non tratto con i sindacati sulle leggi, ho già deputati e*

senatori figuriamoci se sulle leggi mi metto a trattare anche con i sindacati". Il premier di un Governo di centro sinistra ritiene inutile discutere con i sindacati sui temi che riguardano milioni di lavoratori!

Il Jobs Act è solo un ombrello bucato che non estende diritti né tutele così come, invece, si vuol far credere. È un provvedimento che non arginerà la piaga della precarietà e non rilancerà l'occupazione. Siamo di fronte ad alcuni provvedimenti positivi, pochi, ma si continua sulle politi-

che dei tagli ai diritti sul lavoro.

L'intervento sull'articolo 18 è stato imposto dalla BCE e cioè dalla finanza che disciplina i Governi. Il messaggio del Governo alle imprese è chiaro: ti riduco le tasse, ti lascio libertà di licenziamento, fai quello che vuoi dentro le aziende.

La CGIL non ferma la protesta, continuerà la sua lotta con le proposte per dare tutele a chi non le ha, per ammortizzatori sociali universali, per vere politiche attive del lavoro, per politiche che creino occupazione.

dall'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

Ricerca attiva di nuova occupazione

Il soggetto beneficiario degli ammortizzatori sociali (CIG/S o ASPI) va attivato con meccanismi e interventi che incentivino la ricerca di una nuova occupazione. Il coinvolgimento attivo dei lavoratori può consistere anche nello svolgimento

Politiche attive del lavoro

(art.1, Comma 3 e 4)

Il Governo viene delegato a ripensare le **politiche attive del lavoro**. Entro 6 mesi adotta uno o più decreti legislativi allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politiche attive del lavoro su tutto il territorio nazionale e per assicurare un esercizio unitario del-

delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia.

Viene esplicitato l'obiettivo di razionalizzare e rivedere le procedure e gli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone disabili di cui alla legge 68/1999 al fine di favorire l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, valorizzando le competenze delle persone.



di lavori socialmente utili presso comunità locali.

Chi non è disponibile a nuova occupazione o utilizzo come lavoratore socialmente utile va sanzionato: adeguamento delle sanzioni e relative modalità di applicazione per renderle effettive e efficaci.

le relative funzioni amministrative.

Si propone così l'istituzione di un'**agenzia nazionale per l'occupazione (Agenzia)**, partecipata da Stato, Regioni e Province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e politiche sociali, con il coinvolgimento

Costituzione e gestione dei rapporti di lavoro

(art.1, Comma 5 e 6)

La delega ha l'obiettivo di semplificare e razionalizzare le procedure di costituzione e gestione dei rap-

porti di lavoro nonché in materia di sicurezza sul lavoro.

Ecco i principi e criteri direttivi:

- *semplificazione delle procedure e degli adempimenti amministrativi, anche con abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti per la gestione del medesimo rapporto di lavoro;*
- *le norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi (giurisprudenziali o amministrativi) saranno risolte con norme di interpretazione autentica se non addirittura con l'abrogazione delle stesse;*
- *dimissioni in bianco: previste modalità semplificate per garantire una data certa nonché l'autenticità della volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;*
- *adozione di politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme.*

Semplificazione contrattuale e contratto a tutele crescenti

(art.1, Comma 7)

Il comma 7 della Legge Delega prevede l'emanazione di uno o più Decreti Legislativi che abbiano lo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva.

Uno di questi Decreti (probabilmente il primo che sarà adottato già a dicembre del 2014) riguarderà il cosiddetto "Contratto a tutele crescenti" attraverso un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro.

Contratto a tutele crescenti, la semplificazione contrattuale:

- *individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti al fine di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;*
- *promuovere il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;*
- *abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.*

Modifiche allo Statuto dei lavoratori

Reintegra in caso di licenziamento illegittimo
Art.18, Legge 300/1970

Per le nuove assunzioni si prevede il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, **escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento.**

In questi casi si ipotizza che l'indennizzo economico possa corrispondere, nel caso il giudice stabilisca l'illegittimità del licenziamento ad una quota dell'ordine di una mensilità e mezzo per ogni anno di anzianità in azienda (con tetto probabilmente fissato a 24 mensilità, forse per alcuni casi a 36).

Si prevede che nel Decreto Legi-



slativo si possa trovare anche la possibilità che il datore di lavoro, per evitare il ricorso al giudice, possa indennizzare con una mensilità per ogni anno di lavoro (con tetto a 18 mensilità) il lavoratore ingiustamente licenziato.

Nelle aziende sotto i 15 dipendenti (a cui già oggi non si applica la possibilità della reintegrazione) il licenziamento illegittimo sarebbe compensato con le misure già oggi

presa 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, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a

Impianti audiovisivi (controllo a distanza del lavoratore)

Art.4, Legge 300/1970

Probabilmente con lo stesso Decreto che modificherà l'art.13 dello Statuto saranno introdotte modifiche anche all'art.4. Infatti con la Legge Delega si prevede:

- la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto



in vigore (da 2,5 mensilità a 6).

Mansioni del lavoratore

Art.13, Legge 300/1970

Sarà rivista la disciplina delle mansioni prevista oggi nell'art.13 dello Statuto dei lavoratori. Infatti, sempre attraverso un Decreto Legislativo, probabilmente non lo stesso che introdurrà il contratto a tutele crescenti, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'im-

livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera.

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

dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

L'art. 4 dello Statuto oggi in vigore prevede "il divieto dell'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro,

ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere **installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali**. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti".

Altri interventi

Sono, inoltre, previsti interventi sui seguenti argomenti:

- il rafforzamento degli strumenti per favorire **l'alternanza tra scuola e lavoro**;
- il **salario minimo** attraverso l'introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, **fino al loro superamento**, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- il **voucher lavoro**, con la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati.
- le **ispezioni**: razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento

con la creazione di una agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

Cure parentali e tutela della maternità delle lavoratrici (art.1, Comma 8 e 9)

I commi 8 e 9 della Legge Delega prevedono, attraverso l'emanazione di uno o più Decreti Legislativi, di garantire adeguato sostegno **alle cure parentali**, attraverso misure volte **a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori**.

L'obiettivo è l'estensione, graduale, della prestazione di maternità a tutte le donne lavoratrici, comprese le lavoratrici madri parasubordinate alle quali va garantita l'automaticità della prestazione nel caso di mancato versamento della contribuzio-

ne da parte del committente.

Va garantita una maggiore flessibilità dei congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese.

Si prevede inoltre la possibilità per i dipendenti di uno stesso datore di lavoro di cedere i propri riposi aggiuntivi, sulla base di quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali, in favore del lavoratore genitore che assista il proprio figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti.

Altro obiettivo è l'introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza.

Monitoraggio

La legge delega, infine, prevede un monitoraggio permanente degli interventi di attuazione, con particolare riferimento agli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sulla possibilità di occupazione dei cittadini e sulle modalità di entrata e uscita dall'impiego.



LE TABELLE, LA SINTESI

Ecco qui i principali contenuti della Legge Delega, in sintesi.

Per un approfondimento si rinvia al testo della Legge approvata dal Senato

DELEGA

PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI

Art.1, Comma 1 e 2 DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA, ASPI

Universalizzazione del sussidio di disoccupazione ASPI, estensione ai lavoratori co.co.co (fino al superamento di questa forma contrattuale).
Unificare ASPI e mini-ASPI.
Durata del trattamento rapportata alla pregressa storia contributiva del lavoratore.
Incremento della durata massima del sussidio per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti.

Art.1, Comma 1 e 2 CASSA INTEGRAZIONE

Nessuna integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di impresa. Accesso alla CIG subordinato **all'esaurimento di utilizzo dei contratti di solidarietà**, verranno rivisti i limiti attuali di durata della cassa.
Rimodulazione per le **aliquote** contributive ordinarie sulla base **dell'effettivo ricorso alla CIG**.

Art.1, Comma 3 e 4 POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Verrà istituita un'**Agenzia nazionale per l'occupazione** partecipata da Stato, Regioni e Province autonome e vigilata dal Ministero del lavoro.
L'Agenzia coordinerà l'attività dei Centri per l'Impiego e avrà competenza gestionale per l'erogazione dell'ASPI. È previsto il coordinamento con l'INPS.
Razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti per l'**inserimento mirato di persone disabili** (Legge 68/99) al fine di favorire l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro.

Art.1, Comma 5 e 6 COSTITUZIONE E GESTIONE RAPPORTI DI LAVORO

Razionalizzazione e semplificazione (anche mediante l'abrogazione di norme) di procedure e adempimenti legati alla costituzione alla gestione dei rapporti di lavoro.
Ridurre drasticamente il numero di atti amministrativi necessari per ogni lavoratore.
Prevista l'unificazione delle comunicazioni della Pubblica Amministrazione alle imprese.

Art.1, Comma 7
CONTRATTI

Riordino delle forme contrattuali esistenti attraverso un'analisi che valuti l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo.
 Promuovere il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti.
 Progressivo superamento delle collaborazioni a progetto. Per le nuove assunzioni previsto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

LICENZIAMENTI

Per il nuovo contratto a tutele crescenti **abolito il reintegro nel caso di licenziamento economico illegittimo**, per il quale scatta un indennizzo che aumenta con l'anzianità di servizio.
 Il reintegro resta invece per i licenziamenti nulli e discriminatori. Mentre per quelli disciplinari la sanzione del reintegro sarà limitata a «specifiche fattispecie».

DEMANSIONAMENTI

Verrà rivista la disciplina delle mansioni fissata dall'art.13 dello Statuto dei lavoratori in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale, coniugando l'interesse dell'impresa con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento.

CONTROLLI A DISTANZA

Sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, revisione della disciplina tenendo conto dell'evoluzione tecnologica.
 Si dovranno considerare sia le esigenze organizzative e produttive dell'azienda sia la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Art.1, Comma 8 e 9
TUTELA DELLA MATERNITÀ

Estendere, con gradualità, la tutela della maternità a tutte le categorie di donne lavoratrici.
 Garantire la tutela alle lavoratrici parasubordinate anche se il committente non ha versato la contribuzione (automaticità delle prestazioni).

CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA DI VITA E DI LAVORO

Incentivare accordi collettivi a favore della flessibilità dell'orario lavorativo per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con le responsabilità genitoriali e di assistenza alle persone non autosufficienti.
 Garantire flessibilità ai congedi obbligatori di maternità e ai congedi parentali favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

VIOLENZA DI GENERE

Congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza.