

**CGIL** BERGAMO

materiali <sup>Dicembre 2015</sup> 5

**JOBS ACT,  
I DECRETI.**

Speciale  
**JOBS ACT**  
I decreti

**Le ultime novità**

Sostegno al reddito e politiche attive, lavori socialmente utili, congedi parentali da utilizzare "a ore" o da sostituire con il part-time, nuova modalità per le dimissioni volontarie (contro quelle "in bianco"): in

questo numero di Materiali analizziamo alcuni contenuti degli ultimi Decreti del Jobs Act e i primi interventi applicativi.

Gli argomenti sono diversi tra loro ma tutti di estremo interesse per i

lavoratori.

Pubblichiamo nell'ultima pagina anche un riepilogo delle normative che compongono nel suo complesso il cosiddetto "Jobs Act" del Governo Renzi.

**CGIL**



# Servizi per il lavoro e politiche attive

## Cosa c'è di nuovo

Col nuovo approccio contenuto nel Jobs Act si intende sostenere economicamente chi si trova in difficoltà, ma anche inserire il lavoratore momentaneamente disoccupato in un percorso che lo reintroduce nel mondo del lavoro: questo richiede una partecipazione più attiva del lavoratore rispetto al passato. Vediamo come.

### IL NUOVO STATO DI DISOCCUPAZIONE

Lo stato di disoccupazione è riconosciuto ai lavoratori privi di impiego che dichiarano on line sul nuovo portale nazionale delle politiche del lavoro (a breve consultabile) la disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva concordate con il Centro per l'impiego. L'iscrizione al portale va poi confermata al Centro entro 30 giorni. L'iscrizione è invece automatica per coloro che richiedono l'indennità di disoccupazione NASPI all'INPS (spetterà all'Istituto di provvedere all'accredito sul portale).

In caso di un nuovo rapporto di lavoro subordinato di durata fino a 6 mesi lo stato di disoccupazione viene sospeso. Si perde definitivamente, invece, nel caso in cui si rifiuti un'offerta di lavoro congrua, ovvero un'offerta di lavoro che rispetti alcuni particolari principi (non ancora definiti dal Ministero del Lavoro). Per il momento si prevede la deca-

denza dalla disoccupazione qualora non si accetti un'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità di disoccupazione e quando le attività lavorative, di formazione o riqualificazione si svolgono entro i 50 chilometri da casa o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

### IL PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO

Questo patto definisce il responsabile (del Centro per l'impiego) delle attività e la frequenza dei contat-

e di riqualificazione per il rafforzamento delle sue competenze nella ricerca attiva di occupazione e ad accettare congrue offerte di lavoro.

### SOSTEGNO AL REDDITO PER I DISOCCUPATI

Chi riceve la NASPI (cioè la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), la DISS-COLL (Disoccupazione dei Collaboratori) o la mobilità ed è ancora senza lavoro deve contattare i Centri per l'impiego entro 15 giorni dalla domanda di indennità per stipulare il patto di servizio personalizzato.

I titolari di NASPI, DISS-COLL,



ti con il lavoratore disoccupato, le sue reali possibilità di rioccupazione, le azioni di ricerca attiva del lavoro da parte del disoccupato che dovrà dimostrare di essersi attivato di fronte al suo responsabile del Centro per l'impiego.

Col patto il disoccupato si impegna a partecipare a iniziative formative

mobilità sono soggetti a sanzioni in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni o agli appuntamenti disposti dal Centro per l'impiego oppure alla mancata partecipazione alle iniziative di orientamento al lavoro, di carattere formativo o di riqualificazione. Si tratta di de-

curtazioni di parte o di tutta la l'indennità fino alla decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, misura estrema che interesserà anche chi non accetta un'offerta di lavoro congrua in assenza di giustificato motivo.

Altra novità prevista dal Decreto a proposito della NASPI è la durata massima del trattamento che sarà di 24 mesi anche per gli anni successivi al 2016. Per

risolvere i problemi insorti in particolare per i lavoratori stagionali di turismo e terme, il Decreto prevede che se la durata della NASPI è inferiore a 6 mesi per i soli eventi di disoccupazione dal 1° maggio al 31 dicembre 2015 non si detrarranno i periodi di eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e MINI-ASPI 2012 fruite negli ultimi 4 anni.

La durata della NASPI così determinata non potrà comunque essere superiore a 6 mesi.

## L'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

Ai disoccupati che percepiscono la NASPI (cioè la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), la cui durata di disoccupazione eccede i 4 mesi, è riconosciuta una somma chiamata "assegno individuale di ricollocazione" da richiedere al Centro per l'impiego presso cui hanno stipulato il patto di servizio personalizzato.

L'importo sarà graduato in funzione del profilo personale di occupabilità spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i servizi accreditati, per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro. La scelta di quale Centro per l'impiego o di quale servizio accreditato utilizzare è in capo al



lavoratore.

La richiesta del servizio di assistenza da parte del disoccupato deve avvenire, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dall'indennità di disoccupazione NASPI, entro 2 mesi dalla data di rilascio dell'assegno che ha una durata di 6 mesi, prorogabile per altri 6 mesi nel caso non sia stato consumato l'intero importo.

Il riconoscimento effettivo dell'assegno avverrà prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto. L'attivazione della richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione sospende, per tutta la sua durata, il patto di servizio personalizzato.

L'assegno di ricollocazione non è assoggettato a contribuzione previdenziale e non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF.

\*Leggi e circolari di riferimento: Decreto Legislativo 150/2015

## SOSTEGNO AL REDDITO PER CHI È ANCORA OCCUPATO

Altra novità assoluta di politica attiva riguarda chi, in cassa integrazione, in contratto di solidarietà o con integrazione dei fondi di solidarietà, nell'arco degli ultimi 12 mesi abbia

subito una riduzione di oltre il 50% dell'orario di lavoro: sarà convocato dal Centro per l'impiego per la stipula del patto di servizio personalizzato.

Il patto mira a mantenere e sviluppare le capacità professionali del lavoratore in vista della ripresa lavorativa.

I lavoratori dipendenti in questa situazione possono essere avviati alle attività socialmente utili. A coloro che

sono interessati dagli interventi di politica attiva si applicano sanzioni con la decurtazione delle integrazioni salariali in caso di mancata presentazione alle convocazioni o agli appuntamenti disposti dal Centro per l'impiego e per la mancata partecipazione alle iniziative di orientamento, di carattere formativo o di riqualificazione o di altra politica attiva, in assenza di giustificato motivo.

Si applicano anche in questo caso decurtazioni di parte o di tutta l'indennità mensile, fino alla decadenza della prestazione.



HAI DUBBI  
O DOMANDE?  
SCRIVICI:

materiali\_bg@cgil.  
lombardia.it

# Lavori socialmente utili

## Una storia infinita (e non ancora conclusa)

Molti lavoratori in mobilità sono stati coinvolti nelle ultime settimane nel succedersi convulso di chiamate e disdette da parte di Comuni per l'impiego nei cosiddetti lavori socialmente utili. È successo che dal 24 settembre, data di entrata

in vigore del Decreto Legislativo 150, non è più possibile impiegare in lavori socialmente utili i lavoratori in mobilità; questo perché chi è in mobilità dovrà essere impegnato, prima di tutto, nella ricerca di un nuovo lavoro e nelle attività del patto di servizio personalizzato.

Il Decreto, però, manteneva in vita la precedente normativa solo per i "pro-

getti di attività e lavori socialmente utili in corso alla data di entrata in vigore" del Decreto stesso: quindi basta nuovi progetti ma solo prosecuzione dei progetti in corso. Ma cosa si intendeva, esattamente? Al riguardo sono susseguite diverse interpretazioni finché la Regione Lombardia non ha pubblicato una circolare in base alla quale per progetti "in corso" erano da intendersi solo quelli per i quali l'ente utilizzatore avesse, entro il 24 settembre, inviato al Centro per l'impiego competente la Comunicazione Obbligatoria che tutti i datori di lavoro devono trasmettere per via telematica.



In seguito a questa circolare sono stati dismessi dall'impiego i lavoratori per i quali i Comuni avevano sì approvato il progetto ma non inviato la Comunicazione Obbligatoria. Una settimana dopo ecco arrivare una circolare del Ministero del

Lavoro che cambia le regole: ora il nuovo criterio da seguire è la data di approvazione del progetto da parte dell'ente utilizzatore; quindi, anche se il progetto non fosse di fatto ancora iniziato ma solo deliberato dalla Giunta Comunale, il lavoratore chiamato non può rifiutare l'impiego. Sono stati quindi richiamati in servizio molti dei lavoratori poco prima dimessi.

La storia non finisce qui. La scomparsa dei lavori socialmente utili prevista dal Decreto 150 com'era prevedibile ha creato scompiglio nei Comuni alle prese con bisogni crescenti e bilanci sempre più magri. L'associazione di Comuni è quindi intervenuta sul Governo per far di nuovo cambiare la normativa. Non potendo però modificare il testo del Decreto appena approvato è stato introdotto un emendamento in un testo di legge ora in discussione. Questo emendamento pre-

vede che la vecchia disciplina in materia torni in vigore fino a quando non sarà approvata la "Convenzione quadro" prevista dal Decreto 150, il quale prevede che in futuro i lavori socialmente utili siano possibili solo per i lavoratori "in costanza di rapporto di lavoro che fruiscono di strumenti di sostegno al reddito", cioè solo per i cassaintegrati.

Al di là, dunque, delle giravolte di queste settimane e di quelle che ci aspettano con l'approvazione dell'emendamento citato, restano i due problemi di fondo: la difficoltà dei Comuni a garantire ai cittadini servizi senza personale e senza risorse adeguate e la necessità di dare più certezza e diritti ai lavoratori chiamati per lavori socialmente utili. La disciplina attuale è infatti assai poco rispettosa dei diritti: poiché l'impiego per queste attività "non costituisce rapporto di lavoro", non valgono i Contratti di Lavoro, non vale lo Statuto dei Lavoratori, non ci si può avvalere di diritti come aspettativa, congedo, permessi per diritto allo studio e addirittura nulla si dice sui diritti connessi alla maternità. Per questo le Organizzazioni Sindacali avevano concordato con l'assessorato al Lavoro della Provincia di Bergamo un protocollo di linee guida che cercavano di ricostruire più certezza nei diritti.

Testi e grafica a cura di:  
Orazio Amboni, Francesca Ghirardelli,  
Enzo Mogni, Michela Piazzoli

# Un congedo parentale a ore (50% dell'orario di lavoro)



## LA FRUIZIONE ORARIA DEL CONGEDO

Con la Legge di Stabilità del 2013 venne introdotta la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di usufruire del congedo parentale a ore ma solo nel caso in cui la contrattazione collettiva ne definisse le modalità di fruizione. Ora viene introdotto un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria anche dove vi sia assenza di previsione contrattuale collettiva nazionale o aziendale.

La fruizione in modalità oraria è **possibile nella misura del 50% dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga immediatamente

precedente l'inizio del congedo parentale, salvo diversa previsione contrattuale.

L'introduzione della modalità oraria non modifica ovviamente la durata del congedo parentale, i limiti complessivi e individuali rimangono invariati.

Da notare che se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria (nella stessa giornata presente sia l'attività lavorativa che assenza per congedo a ore), le domeniche e, nel caso di settimana corta, i sabati, non sono considerati né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo.

Il congedo parentale usufruito in

modalità oraria **non è cumulabile** con altri permessi o riposi concessi ai sensi del Testo Unico sulla tutela della maternità/paternità: il congedo ad ore non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri ex allattamento oppure nei giorni di fruizione dei riposi orari per assistenza ai figli disabili. È compatibile invece con i permessi o riposi disciplinati da norme diverse dal Testo Unico, come ad esempio quelli previsti dalla legge 104/92.

**Quanto preavviso serve?** Il genitore richiedente è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri previsti dai contratti di lavoro e comunque, con un termine non inferiore a 5 giorni in caso di richiesta di congedo parentale mensile o giornaliero, e non inferiore a 2 giorni in caso di congedo orario.

La domanda di congedo parentale va inoltrata all'INPS con la sola modalità telematica.

## L'ALTERNATIVA: PART-TIME INVECE DEL CONGEDO PARENTALE

In luogo della fruizione del congedo a ore (oppure mensile o giornaliero) è possibile chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro.

Lo prevede un altro Decreto Legislativo varato in attuazione del Jobs Act (il n. 81/2015). Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale e entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

\*Leggi e circolari di riferimento: Decreto Legislativo 80/2015, Circolare INPS 152/2015

# Novità per le dimissioni volontarie

## Non più in bianco

Continuiamo l'analisi degli aspetti previdenziali contenuti nei Decreti attuativi del Jobs Act con un focus sulle dimissioni volontarie.

Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono rese, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro sul proprio sito internet, trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL).

La finalità è quella di evitare il fenomeno delle "dimissioni in bianco" fatte firmare al momento dell'assunzione.



È possibile revocare, sempre per via telematica, le dimissioni e la risoluzione consensuale entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo.

L'invio telematico delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e l'eventuale relativa revoca può avvenire anche tramite i Patronati delle Organizzazioni Sindacali, e di altri soggetti come gli Enti Bilaterali.

\*Leggi e circolari di riferimento: Decreto Legislativo 151/2015



### JOBS ACT: FACCIAMO IL PUNTO DELLA SITUAZIONE I Decreti pubblicati fino ad ora

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sul Supplemento Ordinario n. 53 della Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, gli ultimi 4 Decreti Legislativi su delega della Legge n. 183/2014.

Decreto Legislativo n. 148 del 14 settembre 2015: riordino degli **ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

Decreto Legislativo n. 149 del 14 settembre 2015: razionalizzazione dell'**attività ispettiva in materia di lavoro**

Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015: riforma dei **servizi per il lavoro e di politiche attive**

Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015: semplificazione delle procedure e degli **adempimenti a carico di cittadini e imprese**.

I Decreti sono entrati in **vigore dal 24 settembre 2015**.

Il quadro generale con tutti i **Decreti attuativi del Jobs Act** risulta così definito:

Legge delega: Legge n. 183/2014

NASPI: Decreto Legislativo n. 22/2015

Contratto a tempo indeterminato a Tutele Crescenti: Decreto Legislativo n. 23/2015

Maternità e la conciliazione vita/lavoro: Decreto Legislativo n. 80/2015

TU di Riordino dei Contratti di Lavoro: Decreto Legislativo n. 81/2015

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: Decreto Legislativo n. 148/2015

Razionalizzazione dell'attività ispettiva: Decreto Legislativo n. 149/2015

Servizi per il lavoro e politiche attive: Decreto Legislativo n. 150/2015

Semplificazioni degli adempimenti sul rapporto di lavoro: Decreto Legislativo n. 151/2015

Modifiche al TD, apprendistato, somministrazione: Legge n. 78/2014 (di conversione del DL n. 34/2014)