#### IL JOBS ACT A 360 GRADI

Sintesi dei decreti attuativi della legge n. 183/2014, uno per uno

Relazione al Convegno GIDP Milano, 24 settembre 2015

### Gli otto decreti attuativi della delega

- 1. D.lgs. n. 22 sul tratt. di disoccupazione (Naspi)
- 2. D.lgs. n. 23 sulla nuova disc. dei licenziamenti
- 3. D. lgs. n. 80 sulla concil. lavoro-famiglia
- 4. D.lgs. n. 81 sul c.d. «riordino contrattuale» 15 giugno 2015

- 5. D.lgs. n. 14 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
  - 3. D.lgs. n. 151 sulla c.d. «semplificazione»

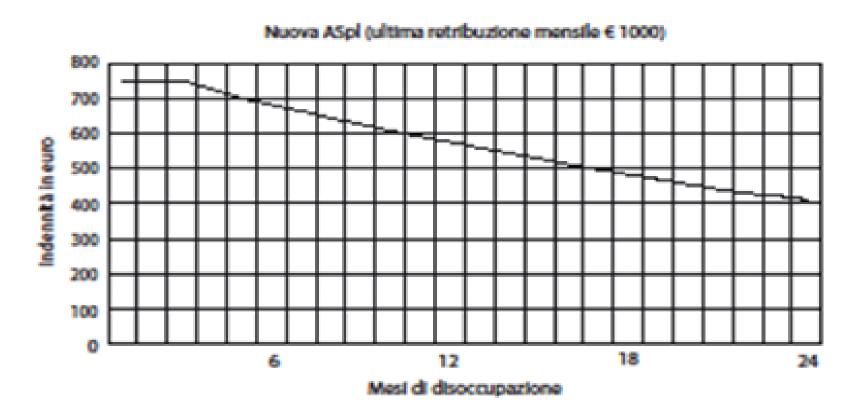
    14 settembre 2015

# 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

# Naspi: 75% dell'ultima retribuzione (con riduzione 3% al mese dal 4°) fino a 24 mesi

#### UN ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE SECONDO I MIGLIORI STANDARD EUROPEI



# 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

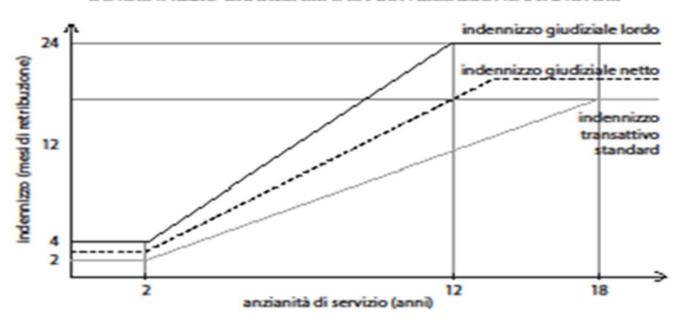
Si propone di allineare la nostra disciplina dei licenziamenti allo standard prevalente nella UE passando da un regime di job property a un regime fondato su di una *liability rule* 

### Il nuovo apparato sanzionatorio in materia di licenziamenti

- Un testo legislativo più asciutto e di facile lettura...
- ... teso a ridurre al minimo lo spazio 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

#### L'INDENNIZZO GIUDIZIALE E LA CONCILIAZIONE-STANDARD



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 DEL LAVORO 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* OPERAI/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 assorbirlo 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 scuolalavoro, 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 al'Inps)

### 8 - 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 NASpI, 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, cessione di riposi et al.

- 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

