UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA
Centro Studi "Lavori e Riforme"

FOCUS SU TUTTO IL JOBS ACT

Alessandra Servidori

Direzione Centro Studi «Lavori e Riforme»
Dipartimento Giurisprudenza UNIMORE

I Decreti del JOBS ACT

D.lgs. n. 22 tratt. di disoccupazione (Naspi) 4 marzo 2015

D.lgs. n. 23 nuova disc. dei licenziamenti 4 marzo 2015

D. lgs. n. 80 concil. lavoro-famiglia 15 giugno 2015

D.lgs. n. 81 sul c.d. «riordino dei contratti» 15 giugno 2015

Dlgs n.148/2015 "riordino ammortizzatori sociali 24 settem

Dlgs n.149 riordino attività ispettiva 24 settembre 2015

Dlgs n.150 riordino politiche e servizi lavoro Anpal 24 sett

Dlgs 151 semplificazione delle procedure cittadini/imprese

DLGS n.22/ 2015 - Trattamento di disoccupazione

Perfeziona la disciplina dell'ASpI istituita dalla legge Fornero:

- allungandone la durata
- ampliandone ulteriormente il campo di applicazione

NASPI : 75% dell'ultima retribuzione con riduzione del 3% al mese dal 4° fino a 24 mesi

Cosa cambia nella nuova Aspl rispetto alla Fornero 2012

REQUISITO

ASpl 2012 : 104 sett. di contratto di cui 52 entro le ultime 104

Nuova ASpl : 13 settimane di contratto entro i 4 anni precedenti

DURATA

Aspl 2012 max 12 mesi per <55 max 18 mesi per >55

Nuova Aspl ½ della contrib. ult. 4 anni, fino a max 24 mesi

ENTITA'

Aspl 2012 75% per 6 mesi, con riduz. del 15% ogni semestre

Nuova Aspl 75% per 3 mesi, poi riduz. del 3% ogni mese

CONDIZIONI

Aspl 2012 perdita del trattamento in caso di rifiuto di offerta di lavoro congrua

Nuova Aspl perdita del trattamento in caso di rifiuto di offerta di lavoro congrua + obbligo di partecipare a iniziative di riqualificazione

Dlgs. 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*** (il mio lavoro, il mio posto) a un **regime fondato su di una *liability rule* (regola di responsabilità del lavoro e del posto)**

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 licenziamento non è più visto come evento estremo, di per sé negativo)

Il nuovo costo del licenziamento nell'ordinamento italiano

Il costo della penale del risarcimento severance cost italiano massimo (24 mensilità) resta nettamente più alto rispetto allo standard UE

Dlgs. 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:

- 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

Dlgs. n. 80/2015 (2)

- Astensione fino a 3 mesi per le vittime di violenza di genere, per esigenze di protezione
- Incentivi ai datori di lavoro per favorire il telelavoro

Legge Madia 7 agosto 2015: Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (15G00138) --(GU n.187 del 13-8-2015)

- **Art. 14** - Promozione della conciliazione dei tempi di vita - e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

Cosa rimane inattuato della Legge Delega 183/2014

1. Tax credit
2. Barocca e ridondante la Cabina di regia presso il Min.lavoro per lo sgravio accordi di produttività x conciliazione (art 8 decreto legge 138/2011) il 10% del Fondo ?????? Accordi sulla bilateralità ????
3. Sbagliato tagliare i fondi x gli organismi di parità

Dlgs. n. 81/2015

- 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
- In particolare **Art. 2**: una nuova definizione basata su
  - carattere **esclusivamente personale della prestazione.**
  - **continuità nel tempo**
  - potere del creditore di determinare **il luogo e il tempo della prestazione: la c.d. etero-organizzazione**

Ancora dlgs 81/ 2015 Art. 2

- Derogabilità mediante ccnl di settore
- Esclusione per i membri di organi societari, albi professionali , ricerca scientifica, attività CONI
- Possibilità di contratto individuale certificato
- Collaborazioni autonome: abolito il " lavoro progetto Biagi"- La doppia subordinazione della Fornero - La collaborazione continuativa, a termine o a tempo indeterminato, torna libera fuori azienda

Ancora 81/ 2015 art 3

Si tratta della sistemazione organica di un insieme di norme preesistenti mirate a favorire la continuità del rapporto rispetto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

-là dove ci sia il g.m.o. di recesso, per evitarlo è ammessa la riduzione delle mansioni

81/2015 - 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**

81/2015 - (art 19/29) contratto a termine novità rispetto 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**

81/2015 – 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. (però ancora oggi la *ratio della norma non chiara)*

81/2015 – 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)

81/2015 – 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)

Dlgs 148/2015 - RIORDINO Cassa integrazione

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 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

Potenzia i 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 Contratti di Solidarietà

così ……

Nuovi limiti tassativi di durata della Cig

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

Dlgs. 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 –
- Ancora dubbi legittimi sulla unificazione contrattuale dei ranghi di ispezione: ASL, INPS, Inail, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Dlgs. 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**

- 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 ……)

Dlgs 150/2015
Cooperazione pubblico/privato per i servizi per l'impiego

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

Dlgs 151/2015
Semplificazione delle procedure cittadini/imprese

Tutte le comunicazioni per via telematica, soprattutto t**utte le comunicazioni amministrative (anche su lavoro all'estero, collocamento e formazione prof., lavoro degli extracomunitari, spettacolo) via *web***

- dal 2017 anche il **libro unico del lavoro *on line***
- norme su collocamento dei disabili ,
- dimissioni (vecchia diatriba e concessione alla minoranza),
- controlli a distanza (smart working ??)
- semplificazione del collocamento della gente del mare
- abolizione del registro degli infortuni

Ancora 151/2015 disabili

- TUTOR presa in carico invalido patologie gravi
- 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

Dlgs 151/2015
Nuova disciplina controlli a distanza

Innova perché :

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 protezione della privacy …
- … e imponendo informazione preventiva ai lavoratori sull'eventuale uso dei dati

Ancora 151/ 2015

Possibilità di cessione di Ferie e riposi tra dipendenti al di sopra dei minimi di legge per situazioni gravi famigliari

Vi ringrazio per l'attenzione e per l'uso che ne farete

Prof.ssa Alessandra Servidori

alessandra.servidori@unimore.it

Direzione CESLAR Centro Studi Lavori e Riforme

Dipartimento Giurisprudenza UNIMORE

www.ceslar.unimore.it - ceslar@unimore.it