

Il jobs act

Sintesi didattica sulla riforma del mercato del lavoro

di Sara Vaccaro

L'art. 1 della nostra Costituzione afferma che «l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro». Una **crisi economica** che dura da anni e un **tasso di disoccupazione** sempre crescente hanno spinto il Governo e il Parlamento a rivedere la normativa in materia di lavoro e ad approvare in via definitiva lo scorso 3 dicembre 2014 un testo di riforma denominato **jobs act** (legge 10 dicembre 2014, n. 183; pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014; vigente dal 16 dicembre 2014), una legge di delega cui seguiranno vari decreti attuativi.

Scopo dichiarato del provvedimento è produrre «*interventi di semplificazione sul contratto a termine e sul contratto di apprendistato [...] riformare gli ammortizzatori sociali e i servizi per il lavoro, semplificare le procedure e riordinare le forme contrattuali, migliorare la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita*».

Gli ambiti in cui il Governo dovrà legiferare sono:

- i contratti;
- i licenziamenti;
- gli ammortizzatori sociali;
- la maternità;
- le politiche attive.

I contratti

Il Governo promuove, in coerenza con le indicazioni europee, le assunzioni con **contratti a tempo indeterminato** da parte delle aziende. L'utilizzo del contratto a tempo indeterminato sostituirà la pleora di contratti atipici che rendono difficile il collocamento dei giovani e costituirà la **forma comune** di contratto di lavoro.

Inoltre viene prevista una revisione della disciplina in materia di **mansioni**, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale. In tali ipotesi sarà più semplice ricollocare il lavoratore da una mansione a un'altra, contemperando l'interesse dell'impresa con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro.

Una revisione è stata prevista anche sui **controlli a distanza** dei lavoratori, che tenga conto dell'evoluzione tecnologica e contemperi le esigenze produttive dell'azienda con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

I licenziamenti

Come è noto, l'**art. 18 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)** tutela i lavoratori contro i licenziamenti illegittimi effettuati da datori di lavoro (imprenditori e non) che in una determinata sede/stabilimento/filiale occupino più di 15 dipendenti (più di 5 se imprenditori agricoli).

La tutela dell'art. 18 consentiva fin ora al lavoratore licenziato illegittimamente di essere **reintegrato** nel posto di lavoro o, su sua opzione, di ricevere un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto, oltre al risarcimento del danno commisurato agli stipendi non goduti nel periodo di licenziamento illegittimo sino al reintegro.

Sono motivo di illegittimità del licenziamento la mancanza di **giusta causa o giustificato motivo**, cioè:

- una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto;
- un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del dipendente;
- ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento di essa.

La **riforma Fornero** (legge n. 92/2012) ha apportato alcune modifiche all'apparato sanzionatorio conseguente al licenziamento illegittimo.

In particolare:

- per il **licenziamento discriminatorio** (ad esempio licenziamento in concomitanza con il matrimonio) ha previsto una tutela reale piena, prevedendo il reintegro totale del lavoratore e il risarcimento del danno per il periodo che intercorre tra la data del licenziamento e il ritorno sul posto di lavoro;
- per il **licenziamento disciplinare** ha previsto il reintegro con un risarcimento pari a un massimo di 12 mensilità (tutela reale attenuata). Il giudice può però decidere di condannare il datore di lavoro al solo pagamento di un'indennità senza reintegro (tutela indennitaria);
- per il **licenziamento economico** non ha previsto il reintegro del lavoratore, ma solo il risarcimento del danno. Tuttavia, se il giudice accerta la manifesta insussistenza delle motivazioni economiche avanzate dal datore di lavoro, può applicare la reintegrazione con il risarcimento del danno.

A proposito dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, il **testo del jobs act** contiene la «*previsione, per le nuove assunzioni, del 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 sostanza l'art. 18, dopo la riforma, non permette al lavoratore di essere reintegrato in azienda per motivi legati a **problemi economici dell'azienda**, fatto salvo il diritto a ricevere un indennizzo le cui modalità di erogazione verranno precisate da un decreto attuativo.

Nel caso di **licenziamenti per motivi disciplinari e discriminatori** è ancora previsto il reintegro del lavoratore, ma per i licenziamenti dovuti a motivi disciplinari il Governo lo limiterà ad alcune fattispecie, al fine di ridurre al minimo la discrezionalità dei giudici.

Le nuove norme su questi aspetti si applicheranno per i contratti di lavoro stipulati a far data dal 1° gennaio 2015.

Gli ammortizzatori sociali

Con l'espressione **ammortizzatori sociali** si intende il complesso delle misure che hanno lo scopo di offrire sostegno economico ai lavoratori che hanno perso il posto di lavoro.

Su questo tema il jobs act riforma il precedente sistema, introdotto dalla riforma Fornero e imperniato su tre pilastri:

- tutela in costanza di rapporto di lavoro: cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, fondi di solidarietà bilaterali per i soggetti sospesi in conseguenza di una crisi temporanea dell'impresa;
- assicurazione sociale per l'impiego (**Aspi**) rivolta a lavoratori che si trovano involontariamente disoccupati, che abbiano almeno due anni di anzianità assicurativa o almeno un anno di contribuzione nel biennio antecedente l'inizio del periodo di disoccupazione; la **mini-Aspi** è invece rivolta ai lavoratori subordinati che hanno maturato almeno 13 settimane di contribuzione (versata o dovuta) da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;
- strumenti di gestione degli esuberi strutturali rivolti ai lavoratori anziani in uscita dal mondo del lavoro.

Come detto, il jobs act riforma quasi interamente il sistema descritto. L'Aspi e la mini-Aspi sono unificate in un'unica indennità, di durata direttamente proporzionale al periodo contributivo maturato dal lavoratore.

Pertanto il lavoratore disoccupato che ha versato per molti anni i contributi percepirà per un tempo maggiore l'assicurazione sociale, anche oltre i 18 mesi fissati dalla riforma Fornero.

Essa viene estesa anche a coloro che perdono il lavoro senza possibilità di reintegro e ai collaboratori.

La Cassa integrazione guadagni acquisisce nuovi limiti di durata, che allo stato sono fissati in due anni per la Cig ordinaria e quattro per quella straordinaria. Essa non potrà essere più autorizzata in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo della stessa. Inoltre l'accesso potrà avvenire solo dopo che le aziende abbiano esaurito le possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro.

La maternità

A proposito di maternità è prevista dal jobs act l'istituzione:

- di un diritto alla maternità anche alle **lavoratrici precarie**;
- di **contratti di solidarietà** che dovrebbero permettere a tutti di conciliare i tempi del lavoro e la famiglia;
- del **tax credit** per le lavoratrici (anche autonome) con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito;
- di congedi dedicati alle **donne inserite nei percorsi di protezione** relativi ad atti di violenza debitamente certificati.

Le politiche attive

Sulle politiche attive il Governo dovrà porre in essere una **razionalizzazione degli incentivi alle assunzioni, all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità** (cioè realizzazione e avvio di attività imprenditoriali da parte di disoccupati o persone in cerca di prima occupazione).

Tra le novità introdotte vi è l'istituzione dell'**Agenzia per l'occupazione**, partecipata da Stato, Regioni e Province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con lo scopo di favorire l'incontro di domanda e offerta di lavoro.

Fino ad oggi i Centri per l'impiego (in totale 553), non hanno offerto risultati soddisfacenti: solo una piccolissima parte dei disoccupati (2%-3%) ha trovato lavoro tramite questo canale e quindi si auspica che la creazione di un organismo unico adempia più efficacemente agli scopi prefissati.

Il Governo inoltre è tenuto a valorizzare le sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni al fine di migliorare e rafforzare la capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Con queste finalità è progettata l'istituzione del **Fascicolo elettronico del lavoratore**, che dovrà contenere tutte le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi effettuati, compresi i versamenti contributivi.