

Jobs act: i decreti attuativi che cambieranno il mondo del lavoro

Sintesi didattica sulle novità introdotte

di Sara Vaccaro

Dopo la legge di riforma del 3 dicembre 2014 (**Jobs act**), il Consiglio dei ministri ha approvato alcuni decreti attuativi: il D.lgs. n. 22/2015 (*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*) e il D.lgs. n. 23/2015 (*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*), pubblicati nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 ed entrati in vigore il 7 marzo 2015.

I decreti contengono le disposizioni in materia di:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria;
- ricollocazione dei lavoratori disoccupati;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Fino alla riforma Fornero del mercato del lavoro, le politiche in materia di lavoro hanno teso a favorire i contratti flessibili. Con il Jobs act il Governo ha puntato invece sul **contratto di lavoro a tempo indeterminato** per eliminare la precarietà e favorire un miglior inserimento nel mondo del lavoro.

Tale contratto è riservato ai neoassunti e rappresenta una rivoluzione nella disciplina del contratto di lavoro. Le tutele previste sono di natura indennitaria in caso di licenziamento, legate cioè al pagamento di un **indennizzo economico destinato a crescere in relazione all'anzianità di servizio del dipendente**. Nell'ipotesi di licenziamento economico, il datore di lavoro è tenuto a versare un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità. Lo stesso ammontare riguarda il licenziamento collettivo e il licenziamento disciplinare, a meno che non venga dimostrata l'insussistenza del fatto (in questo caso è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro e un risarcimento fino a 12 mensilità). Non c'è spazio quindi per una valutazione discrezionale da parte del giudice sull'ammontare da indennizzare.

Le aziende che vorranno assumere, quindi, potranno farlo solo utilizzando tale tipologia contrattuale oppure con il contratto a tempo determinato, che però sarà meno vantaggioso del primo.

Per realizzare questo obiettivo il Legislatore è intervenuto su diversi aspetti, tra cui in particolare:

- riduzione del costo del lavoro (esonero contributivo triennale);
- integrale deducibilità ai fini Irap;
- flessibilità di funzioni all'interno del rapporto di lavoro.

La nuova disciplina dei licenziamenti

Le aziende che assumeranno vedranno **allentati i vincoli dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori** con la previsione molto ridotta del diritto al reintegro del lavoratore licenziato.

Il **diritto al reintegro** non sarà più possibile per tutti i licenziamenti di tipo economico (giustificato motivo oggettivo) e disciplinare (giustificato motivo soggettivo o giusta causa), mentre resterà in tutti i casi di licenziamento discriminatorio.

Nell'ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, per coloro che verranno assunti dopo l'entrata in vigore del decreto, sarà possibile ottenere solo un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Per i vecchi assunti invece continueranno ad applicarsi le norme di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo prevedono la possibilità di riottenere il posto di lavoro.

Le nuove norme inoltre stabiliscono la possibilità del **tentativo di conciliazione**, che resta però facoltativo. Il datore di lavoro nell'ipotesi di conciliazione può offrire al lavoratore, con assegno circolare, un importo esente da tasse e contributi, di ammontare pari a una mensilità per ogni anno di servizio in misura non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità. La riforma Fornero aveva invece previsto la conciliazione obbligatoria per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Nelle ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa**, solo nell'ipotesi in cui il giudice accerti l'insussistenza del fatto materiale contestato è prevista il reintegro del lavoratore e la liquidazione di un'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Non è obbligatorio effettuare il procedimento di conciliazione.

Nelle altre ipotesi è prevista la sola liquidazione di un'indennità risarcitoria da un minimo di quattro a un massimo di ventiquattro mensilità.

Il reintegro è previsto solo per le imprese sopra i quindici dipendenti, poiché sotto tale soglia, ad eccezione dell'ipotesi di licenziamento discriminatorio, è prevista la sola indennità. In tali imprese la misura dell'indennità è dimezzata: una mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di due e un massimo di sei mensilità.

Nell'ipotesi di **licenziamento discriminatorio** (ad esempio per motivi religiosi, politici, per sesso) non cambia nulla rispetto alla precedente normativa. È infatti previsto in tutti i casi il reintegro del lavoratore, a prescindere se l'azienda abbia più o meno di quindici dipendenti, con un'indennità risarcitoria che non può essere inferiore a cinque mensilità. Il lavoratore può chiedere al giudice di sostituire il reintegro con un'indennità pari a quindici mensilità entro 30 giorni dal deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere il servizio.

Se in seguito al provvedimento di reintegro, il lavoratore non riprende il servizio entro 30 giorni il rapporto di lavoro si intende risolto.

Per i **licenziamenti collettivi** si applicano le nuove disposizioni previste per i licenziamenti individuali. L'art. 10 del decreto prevede un'ipotesi eccezionale: qualora il licenziamento collettivo sia disposto senza l'osservanza della forma scritta è previsto il reintegro. In tutti gli altri casi si applica l'indennità risarcitoria prevista a seconda del motivo del licenziamento (da un minimo di quattro a un massimo di ventiquattro mensilità).

Tipologie contrattuali di lavoro abrogate e confermate

Il Consiglio dei Ministri, avendo introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, ha previsto una soppressione di alcuni contratti a tempo determinato.

Non potranno essere attivati nuovi **contratti di collaborazione a progetto** (Co.co.pro.) e solo quelli già stipulati potranno proseguire sino alla loro naturale scadenza. Tali contratti di lavoro avevano la finalità di realizzare uno o più progetti fissati dal committente, lasciando autonomia al collaboratore circa le modalità di svolgimento dell'attività, senza vincolo di subordinazione.

Anche le prestazioni lavorative rese con **collaborazione coordinata e continuativa** (Co.co.co.) da titolare di partita Iva non potranno essere più attivate. Inoltre alle collaborazioni coordinate e continuative rese con modalità ripetitive, organizzate dal committente a partire dal 1° gennaio 2016 verranno applicate le norme del lavoro subordinato.

Sono stati però confermati:

- i contratti Co.co.co. disciplinati da accordi collettivi (contratti di collaborazione coordinata che prevedono una autonomia nello svolgere l'attività lavorativa senza vincolo di subordinazione);
- le collaborazioni per le quali è previsto l'iscrizione in albi professionali;
- le attività rese da amministratori e sindaci di società e da partecipanti a collegi e commissioni.

Per il lavoro accessorio (**voucher**) è stato elevato il tetto per il lavoratore sino a 7000 euro (non imponibile ai fini fiscali) e verrà introdotta la tracciabilità dell'attivazione del contratto con sms alla Direzione territoriale del lavoro.

Novità anche per l'**apprendistato**, per il quale, accanto alla formazione effettuata in azienda, vi sarà anche una formazione professionale svolta dalle istituzioni regionali.

Potranno inoltre essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a tre anni con gli studenti iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelli previsti dai vigenti regolamenti scolastici. Vi è la possibilità di prorogare questa tipologia di apprendistato sino a un anno per l'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore.

L'apprendistato di alta formazione sarà accessibile solo per chi sia già in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnico superiore e potrà consentire di conseguire titoli di studio universitari e il praticantato per l'accesso alle professioni per le quali è prevista l'iscrizione agli ordini.

Misure di sostegno per i lavoratori (ammortizzatori sociali)

Naspi

I lavoratori che perderanno involontariamente l'occupazione, dal 1° maggio 2015 potranno contare su una nuova misura di sostegno al reddito: la Naspi (nuova assicurazione sociale per l'impiego).

Tale misura si applica solo se a coloro che hanno perduto il lavoro hanno cumulato almeno 18 giornate effettive negli ultimi 12 mesi.

La durata di tale trattamento è per un numero di settimane pari al 50% di quelle coperte da contribuzione negli ultimi 4 anni. Il massimo previsto è pari quindi a 104 settimane, ridotte a 78 dal 2017. Il lavoratore è condizionato alla partecipazione a iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale.

Asdi

Per il 2015 è stata introdotta l'Asdi: un assegno di disoccupazione che verrà erogato a coloro che, terminata la Naspi, non abbiano trovato impiego e si trovano in condizioni di particolare necessità economica.

La durata di tale assegno (che è pari al 75% dell'indennità Naspi) è di sei mesi. L'erogazione potrà avvenire fino a esaurimento dei 300 milioni del fondo costituito a tal fine.

Aspi

L'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego) è rivolta ai lavoratori che si trovano involontariamente disoccupati e che abbiano almeno due anni di anzianità assicurativa o almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente il periodo di disoccupazione.

A differenza della Naspi, essa ha una durata di dieci mesi, elevati a dodici per i lavoratori con più di 50 anni e a sedici mesi per i lavoratori con più di 55 anni.

Miniaspi

La Miniaspi è un assegno erogato ai lavoratori disoccupati licenziati o dimessi per giusta causa che hanno maturato almeno 13 settimane di contribuzione (versata o dovuta) negli ultimi 12 mesi di attività lavorativa.

La sua durata è pari al 50% delle settimane coperte da contributi negli ultimi 12 mesi.

Dis-coll

Tale assegno può essere riconosciuto ai collaboratori coordinati e continuativi (Co.co.co) e ai collaboratori a progetto (Co.co.pro) licenziati o dimessi per giusta causa e iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

Attribuzioni al lavoratore di mansioni di livello inferiore

Il decreto legislativo che contiene il testo organico delle discipline contrattuali riscrive il testo dell'**art. 2103 del codice civile**, che regola la possibilità di modificare le mansioni del lavoratore.

In presenza di processi di riorganizzazione aziendale o di ristrutturazione e nei casi individuati nei contratti collettivi, il datore di lavoro potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino a un livello, senza possibilità di intervenire sul suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla tipologia di lavoro svolto).

Le nuove disposizioni prevedono altresì la possibilità di accordi individuali “in sede protetta” tra datore di lavoro e lavoratore, che possono prevedere la modifica del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione del posto di lavoro, oppure per l’acquisizione di una diversa professionalità o il miglioramento delle condizioni di vita.

Disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Il decreto legislativo approvato a fine febbraio è intervenuto sul testo unico a tutela della maternità (legge n. 151 del 26 marzo 2001) e reca misure volte a sostenere le cure parentali, a tutelare la maternità delle lavoratrici.

L’istituto maggiormente toccato dal provvedimento è il **congedo parentale** fruibile dai genitori, la cui durata viene prolungata dagli attuali otto anni di vita del bambino a dodici. Questo nuovo termine vale anche per le adozioni.

Viene anche prevista la possibilità di godere del periodo di congedo indennizzato dall’Inps nella misura del 30% (**congedo facoltativo di maternità**) fino al sesto anno di vita del bambino (non più fino al terzo anno).

Il provvedimento contiene infine sollecitazioni per la fruizione oraria del **congedo parentale** e disposizioni innovative per il telelavoro e per le donne vittime di violenza.

Le norme sul **telelavoro** (cioè la possibilità di lavorare indipendentemente dalla localizzazione in azienda o in ufficio, ad esempio in casa con l’uso di strumenti informatici e telematici) prevedono vantaggi per le aziende che ne facciano uso per venire incontro alle esigenze familiari dei lavoratori. Le aziende che riconosceranno tale beneficio vedranno esclusi i telelavoratori dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti.

Per le **donne vittime di violenza** e inserite in percorsi di protezione certificati è prevista la possibilità di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, per la partecipazione a tali percorsi, garantendo l’intera retribuzione, la maturazione delle ferie e altri diritti connessi. Inoltre è introdotto il diritto di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a richiesta della lavoratrice.