

La riforma del Jobs Act

Con “**jobs act**” si indica la riforma operata dal Governo Renzi, attuata e promossa attraverso diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 e il 2015.

Punti chiave sui quali è intervenuta la nuova legislazione sono contratti, licenziamenti, flessibilità, conciliazioni, ammortizzatori sociali e controlli.

Analizziamo, quindi, a grandi tratti, i decreti più importanti attuativi del Jobs act.

D. LGS. 22/2015: si pone l’obiettivo di intervenire in materia di ammortizzatori sociali, attraverso la predisposizione di misure qui elencate:

- [NASpI “Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego”](#), prestazione economica erogata a favore di chi abbia perduto involontariamente il lavoro;

- [DIS-COLL “Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata”](#), sussidio di disoccupazione per **collaboratori** coordinati e continuativi che abbiano perduto il lavoro (sono richiesti particolari requisiti contributivi);

- [ASDI “Assegno di disoccupazione”](#), prestazione economica erogata a favore dei soggetti beneficiari della NASpI, che abbiano fruito di quest’ultima per l’intera sua durata entro il 31.12.2016, e che vertano in una condizione economica di bisogno, riconoscendo priorità ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minori e ai lavoratori in età prossima al pensionamento.

D. LGS. 23/2015: probabilmente tra i più discussi e controversi decreti attuativi del Jobs Act, introduce nel panorama normativo nostrano una nuova disciplina relativa alle tutele in caso di [licenziamenti illegittimi](#). Tale provvedimento si applica, in particolare, ai neoassunti a tempo indeterminato – ad esclusione dei dirigenti – a partire dal giorno 7 marzo 2015 nonché ai lavoratori assunti nelle imprese in cui, in conseguenza delle nuove assunzioni, venga superato il limite dei 15 dipendenti, dove in questo caso si applica anche ai rapporti già in essere. Esso riguarda, inoltre, anche eventuali trasformazioni di rapporti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato (per i lavoratori assunti prima del 07.03.2015 restano efficaci ed operative le disposizioni dell’art. 18 della Legge 300/1970 il c.d. “Statuto Lavoratori”). Diverse sono le ipotesi di

Avv./RA Florian Bünger, LL.M.¹
Avv. Valentina Montanari
Avv. Tommaso Olivieri
Avv. Paolo Righetti²
Avv. Cristina Turcato
Avv. Flavia Barbatto³
Avv. Alice Dossi³
Avv. Roberta Malena³
Dott. Riccardo De Mare⁴

¹ ammesso anche in Germania

² cassazionista

³ collaboratore

⁴ tirocinante



licenziamento previste da tale decreto e le tutela per i lavoratori ad esse connesse, quali:

- licenziamento discriminatorio, nullo o orale: reintegrazione sul posto di lavoro e risarcimento del danno;

- licenziamento per giustificato motivo oggettivo/soggettivo e giusta causa: accertata l'illegittimità del licenziamento, è prevista la corresponsione al lavoratore di un indennizzo economico onnicomprensivo legato all'anzianità di servizio e non soggetto a contribuzione previdenziale (data la correlazione tra l'elemento della permanenza in azienda e la misura dell'indennità, il contratto a tempo indeterminato per i nuovi assunti, con l'entrata in vigore del Decreto, assume la denominazione di contratto "a tutele crescenti"). Nel caso in cui, però, il fatto materiale giustificativo del licenziamento risulti insussistente, si applica il regime delle reintegrazione sul posto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria.

D. LGS. 80/2015: provvedimento che persegue il fine di rendere più flessibile il lavoro in considerazione di esigenze familiari e genitoriali, introducendo diverse novità in materia di congedo di maternità, paternità e congedi parentali. Tra le più interessanti novità, si segnala la previsione di congedi riconosciuti a [donne vittime di violenza di genere](#).

D. LGS. 81/2015, introduce una profonda mutazione nella disciplina delle mansioni, già regolamentata dall'articolo 2103 Codice Civile, ora modificato. La neo disciplina trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori assunti sia prima che dopo l'entrata in vigore del provvedimento in oggetto. Il nuovo disposto dell'art. 2103 c.c. prevede, in estrema sintesi, laddove sussistano particolari esigenze organizzative o nei casi previsti dai contratti collettivi, territoriali o aziendali, il demansionamento del lavoratore purché il passaggio ad una mansione "inferiore" avvenga all'interno della stessa categoria legale di appartenenza del lavoratore. Affinché tale "operazione" risulti efficace, è necessario la richiesta, a pena di nullità, in forma scritta del provvedimento e che il lavoratore mantenga il medesimo livello di inquadramento e di retribuzione. Inoltre, l'art. 2103 c.c. prevede altresì l'ipotesi in cui il lavoratore, in accordo con il proprio datore di lavoro, accetti livelli inferiori di tutela. Tale previsione è consentita solamente nei casi in cui vi sia un interesse del lavoratore a conservare l'occupazione, ad acquisire una diversa professionalità o a migliorare le proprie condizioni di vita.

D. LGS. 148/2015: si occupa della disciplina degli ammortizzatori sociali previsti in costanza di rapporto di lavoro, quali la cassa integrazione ordinaria e straordinaria nonché i fondi di solidarietà e i contratti di solidarietà espansiva. I fondi di solidarietà, in particolare, vengono erogati a favore dei lavoratori occupati nei settori per i quali non trova applicazione la normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria mentre i contratti di solidarietà prevedono a favore del datore di lavoro, in caso di riduzione dell'orario di lavoro a cui corrisponda l'assunzione di nuovo personale, la corresponsione, per ogni nuovo neo assunto e per ogni mensilità di retribuzione, di contributi a carico dell'INPS.



D. LGS. 149/2015 in estrema sintesi, sostanzialmente, riunisce in un unico ispettorato i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL con lo scopo di evitare duplicazioni e aumentare l'efficacia delle ispezioni.

D. LGS. 150/2015: tra le maggiori novità introdotte da tale provvedimento, il quale sostanzialmente ridisegna il panorama dei servizi per l'impiego, troviamo:

- istituzione dell'ANPAL (l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) impegnata, con altri soggetti preesistenti (INPS, INAIL, Camere di Commercio, Università ...) attraverso la cui registrazione il lavoratore disoccupato ha diritto a percepire la NASpI;

- patto di servizio personalizzato, stipulato tra cittadino a cui sia stato riconosciuto lo status di disoccupato e Centro per l'impiego, in cui vengo definiti gli obblighi del disoccupato e individuato il tutor che accompagnerà quest'ultimo nel suo percorso di reinserimento lavorativo (è bene sottolineare come il provvedimento in esame preveda sanzioni nel caso di violazione degli obblighi predetti da parte del privato che possono arrivare, nel caso più estremo, alla decadenza dello stato di disoccupato);

- assegno di ricollocazione, che permette a coloro i quali risultino ancora disoccupati una volta terminata la NASpI, laddove la disoccupazione si protragga per più di 4 mesi da tale termine, di ottenere voucher di disoccupazione utilizzabili quale forma di pagamento per accedere a corsi di formazione professionale organizzati dai Centri per l'Impiego, dalla Regione o dal Comune, finalizzati ad agevolare il reinserimento del soggetto sul mercato del lavoro.

D. LGS. 151/2015, c.d. “decreto semplificazioni”: provvedimento che semplifica tutti gli adempimenti a carico di cittadini e imprese privilegiando le comunicazioni in via telematica ed introduce una serie di novità soprattutto in materia di sistemi di controllo, ferie e dimissioni. In particolare, tali innovazioni riguardano:

- estensione dei presupposti per l'utilizzo di impianti audiovisivi o simili sul posto di lavoro a cause di esigenze organizzative e produttive, sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio aziendale (vietato il ricorso a tali impianti con il solo fine di controllare l'operato dei dipendenti). Si renderà comunque necessario per il datore di lavoro l'acquisizione di specifiche autorizzazioni per l'installazione di tali strumenti;

- possibilità per i lavoratori di cedere tra loro, a titolo gratuito, riposi e ferie laddove tale cessione sia giustificata da esigenze di assistenza di figli minori o con particolari problemi di salute.

RA/Avv. Florian Bünger, LL.M.