

JOBS ACT E MERCATO DEL LAVORO

Ferrara 9 dicembre 2015
Sala del Consiglio Comunale

Sabrina Cherubini – DTL Ferrara

La riforma del mercato del lavoro: cosa cambia a seguito dell'attuazione della Legge n. 183/2014 (Jobs Act)

- Riforma ammortizzatori sociali e collegamento con le politiche attive
- Semplificazione normativa e amministrativa
- Riorganizzazione dei servizi per l'impiego e dei servizi ispettivi
- Conciliazione lavoro-famiglia

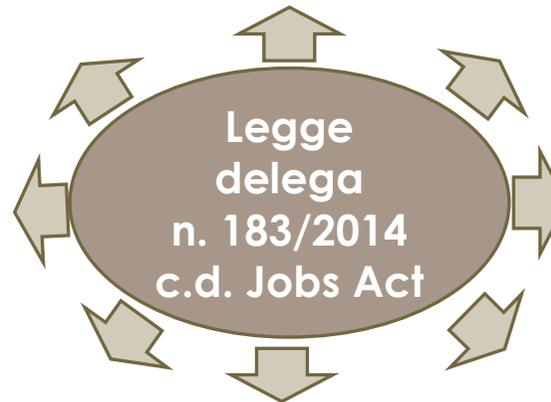
Gli otto decreti attuativi della riforma

D.lgs. n. 151 sulla
c.d.
«semplificazione»
14 settembre

D.lgs. n. 22/15
trattamento di
disoccupazione
(Naspi)
4 marzo

D.lgs. n. 23/15
nuova disc. dei
licenziamenti
4 marzo

D.lgs. n. 150/15
Servizi per
l'impiego (Anpal)
14 settembre



D. lgs. n. 80/15
conciliazione
lavoro-famiglia
15 giugno

D.lgs. n. 149/15
unificazione dei
servizi ispettivi
14 settembre

D.lgs. n. 148/15
Cassa integrazione
e Fondo solidarietà
14 settembre

D.lgs. n. 81/15
c.d. «riordino
contrattuale»
15 giugno

Le tutele in caso di disoccupazione

- **NASpi** Nuova assicurazione sociale per l'impiego, in sostituzione dell'ASpi introdotta dalla legge c.d. Fornero
- **Dis-Coll** ammortizzatore sociale di 6 mesi dedicato ai collaboratori.

In via sperimentale per l'anno 2015

- **Asdi** esaurito il godimento della NASpi, un'ulteriore forma di sostegno al reddito, elargita a lavoratori in «condizione economica di bisogno»

Disoccupazione

ASpl 2012
introdotta dalla c.d. Legge Fornero

Nuova ASpl

Requisito: 104 sett. di contr. di cui 52 entro le ultime 104

Requisito: 13 sett. di contr. entro i **4 anni** precedenti; **30 giornate di lavoro** effettivo nei **dodici mesi** che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione
Riconosciuta a chi si dimette per giusta causa

Durata:
max 12 mesi per <55
max 18 mesi per >55

Durata:
Metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, fino a max 24 mesi

Entità:
75% per 6 mesi, con riduz. del 15% ogni semestre

Entità:
75% per 3 mesi, poi riduz. del 3% ogni mese

Condizionalità: perdita del trattamento in caso di rifiuto di offerta di lavoro congrua

Condizionalità: come 2012 + obbligo di partecipazione a iniziative di riqualificazione

Circolare INPS 94/2015:

la NASpl è riconosciuta in caso di dimissioni che avvengano per giusta causa secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla **circolare n. 163 del 20 ottobre 2003** qualora motivate:

- dal mancato pagamento della retribuzione;
- dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- dal c.d. mobbing;
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art.2112 co.4 codice civile);
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

L'INPS richiede che il lavoratore dimessosi per giusta causa, corredi la domanda con una documentazione da cui risulti almeno la sua **volontà di "difendersi in giudizio"** nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (**allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex articolo 700 c.p.c., sentenze ecc.** contro il datore di lavoro, nonché **ogni altro documento idoneo**)

QUANDO IL MANCATO PAGAMENTO RETRIBUZIONE CONFIGURA UNA GIUSTA CAUSA DI DIMISSIONI

Secondo la giurisprudenza:

Configura una giusta causa di dimissioni la **mancata corresponsione della retribuzione**, laddove “*assuma di per sé, ove non del tutto accidentale, o di breve durata, una particolare gravità*” e “*configuri in concreto grave inadempimento del datore di lavoro*” (Cass. civ., 13 gennaio 1989, n. 133, in *Mass. Giur. It.*, 1989). Dunque, per costituire giusta causa di dimissioni la mancata corresponsione della retribuzione deve essere **reiterata e non isolata** (Cass. civ., 23 maggio 1998, n. 5146, in *Mass. Giur. It.*, 1998)

Compatibilita' NASpl con il rapporto di lavoro subordinato

Se si ha un rapporto di lavoro subordinato, il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (cioè 8.145 euro) si decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi

I contenuti principali del decreto

- ampliamento dei congedi parentali per i genitori di figli fino a 12 anni d'età (con indennità fino al 6° anno di età del bambino)
- ampliamento dei permessi e aspettative per i genitori adottivi o affidatari
- estensione ad autonomi e parasubordinati di agevolazioni in caso di adozione e affidamento
- 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

Unificazione dei servizi ispettivi

Riunisce in un unico Ispettorato Nazionale i servizi ispettivi del ministero del Lavoro dell'Inps e dell'Inail, potenziando il coordinamento e l'efficacia delle ispezioni

Nuovi servizi per l'impiego:

Ridefinisce la Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro
Indirizzi generali in materia di politiche del lavoro

Organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro a livello regionale e delle Province autonome

Accreditamento dei servizi per il lavoro

Fascicolo elettronico del lavoratore

Patto di servizio personalizzato

DECRETO RECANTE IL TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Un unico testo per la disciplina delle varie
tipologie contrattuali

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la **forma comune** di rapporto di lavoro

Collaborazioni organizzate dal committente

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del **rapporto di lavoro subordinato** anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in **prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative** e le cui modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**

Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la **certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1.**

PART-TIME

È a part-time il rapporto di lavoro (a termine o a tempo indeterminato) il cui orario di lavoro è inferiore all'orario a tempo pieno normale, individuato dal ccnl.

Requisiti formali

- È richiesta la forma scritta ai fini della prova.
- È richiesta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

PART-TIME

Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

- **È supplementare la differenza con orario normale**
I limiti di lavoro supplementare vengono stabiliti dal ccnl.
In mancanza di previsione, il datore di lavoro può richiederlo entro il limite del 25% delle ore settimanali concordate.
Il lavoratore può rifiutarsi per ragioni di lavoro/salute/ familiari e per necessità di formazione professionale
- È consentito lo svolgimento di **lavoro straordinario** (oltre l'orario normale previsto per il tempo pieno)
- Nei limiti previsti dal CCNL possono essere concordate **clausole elastiche** (variazione collocazione temporale opp. variazioni in aumento dell'orario) devono essere previste per iscritto e danno diritto a un preavviso al lavoratore di due giorni. Se non previste da CCNL: certificazione
- Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario non costituisce giustificato motivo di licenziamento
- Principio di non discriminazione: trattamento non meno favorevole di un tempo pieno di pari inquadramento

Trasformazione del rapporto di lavoro

- Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
- Su accordo delle parti risultante da atto scritto e' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- I lavoratori affetti da patologie oncologiche o altre gravi patologie degenerative hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro
- Quando è malato o affetto da handicap un familiare stretto o in caso di figli di età no superiore a 13 anni: è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto

LAVORO INTERMITTENTE

ANCHE DETTO CONTRATTO A CHIAMATA

- È un contratto subordinato (a tempo indeterminato o a termine) in cui un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro privato per lo svolgimento di **prestazioni discontinue e intermittenti**, nei casi previsti dai ccnl. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali
- Sempre ammesso per lavoratori con meno di 24 anni (entro 25) e più di 55 anni
- Salvo che nei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo il contratto intermittente può essere concluso per un periodo non superiore a 400 giornate effettive in tre anni (il superamento comporta trasformazione in tempo pieno e ind.)
- Forma scritta
- Comunicazione preventiva della prestazione lavorativa con le modalità prescritte
- Indennità di disponibilità quando il lavoratore si impegna a rispondere alla chiamata del d.l. (almeno 1 giorno prima)
- Principio di non discriminazione

CONTRATTO A TERMINE

- Il contratto a termine tra uno stesso lavoratore e uno stesso datore di lavoro ha una **durata massima di 36 mesi** (durata complessiva comprensiva di proroghe e rinnovi)
- Arrivati a 36 mesi, è possibile stipulare un ulteriore contratto a termine di max 12 mesi presso la DTL.
- Se si superano i 36 mesi, si ha la trasformazione in contratto a tempo indeterminato

Proroga: il contratto prosegue senza interruzione

Successione di contratti: con interruzione di più di 10 gg o di 20 gg, a seconda della durata del contratto (fino a sei mesi o più)

Limite numerico: non più del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato

Disciplina

- Forma scritta (no per contratti fino a 12 giorni)
- È prorogabile fino a 5 volte nei 36 mesi
- Se il contratto prosegue oltre il termine fino a 30/50 gg (contratto fino a/oltre 6 mesi) spetta una maggiorazione. Se prosegue ancora si converte in tempo indeterminato
- Non ricadono in questa disciplina i contratti a termine stagionali e altri casi previsti dai contratti collettivi.

CONTRATTO A TERMINE

- Per contratti a termine superiori a 6 mesi spetta il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato
- Diritto di precedenza anche per gli stagionali
- Principio di non discriminazione (stesso trattamento economico e normativo dei contratti a tempo indeterminato nell'impresa che siano comparabili)

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- È un contratto complesso che vede due contratti, uno di lavoro e l'altro commerciale, e tre soggetti coinvolti:
- un'agenzia di somministrazione (datore di lavoro)
- un lavoratore somministrato
- un utilizzatore (che utilizza le prestazioni, ma non è il datore di lavoro)

Può effettuare somministrazione di lavoratori
soltanto un'Agenzia allo scopo autorizzata

Somministrazione

- Forma scritta
- Il rapporto di lavoro tra lavoratore e agenzia può essere a termine oppure a tempo indeterminato (in questo caso è prevista una indennità di disponibilità)
- Condizioni complessivamente non inferiori ai dipendenti dell'utilizzatore
- Solidarietà dell'utilizzatore per i crediti retributivi e i trattamenti previdenziali
- Il potere direttivo è in capo all'utilizzatore, il potere disciplinare in capo al somministratore
- Se la somministrazione è irregolare si può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore.

APPRENDISTATO

La peculiarità del contratto è la **causa del contratto** che è finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani

È un **contratto a tempo indeterminato** con una durata minima di sei mesi (salvo le ipotesi di apprendistato a tempo determinato per attività stagionali previste da ccnl). Al termine del periodo formativo le parti possono recedere liberamente ai sensi dell'art. 2118, con l'onere del preavviso. Se non viene esercitato il recesso il contratto continua a tempo indeterminato.

Tre tipologie:

- Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale
- Apprendistato professionalizzante
- Apprendistato di alta formazione e ricerca

Forma scritta – è parte integrante del contratto il piano formativo individuale

Un contratto incentivato

◦ Incentivi contributivi

I datori di lavoro usufruiscono della decontribuzione per tutta la durata dell'apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i dodici mesi successivi

◦ Incentivi economici e retributivi

Il D.Lgs 81/2015 permette di assumere l'apprendista inquadrandolo fino a **due livelli inferiori** rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, in base alle modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello interconfederale o nazionale.

È sempre la contrattazione collettiva a stabilire, poi, le regole di avanzamento retributivo.

In maniera alternativa rispetto al sotto inquadramento, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in **misura percentuale** e in modo graduale all'anzianità di servizio

APPRENDISTATO

Disciplina generale

- E' stipulato in forma scritta ai fini della prova.
- Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva

rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilita' di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilita' di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali
- e) possibilita' del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonche' nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- g) possibilita' di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione

APPRENDISTATO

Tipologia di apprendistato e durata

Età dell'apprendista

Per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Dai 15 anni compiuti e fino al compimento dei 25 anni

Non superiore a:
-3 anni
-4 anni in caso di diploma professionale quadriennale

Professionalizzante

Tra i 18 e i 29 anni

Non superiore a:
-3 anni
-5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva

Di alta formazione e di ricerca

Tra i 18 e i 29 anni

Definita dalle Regioni con parti sociali e Università

APPRENDISTATO

Tipologia di apprendistato	Caratteristiche e finalità	
<p>Per l'istruzione secondaria</p>	<p>- per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</p>	<ul style="list-style-type: none"> • coniuga la formazione in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione • Finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico
	<p>- per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, <u>di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici</u> utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore</p>	<p>Rivolto ai giovani:</p> <ul style="list-style-type: none"> - iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore - frequentanti il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, c. 5, DPR 87/2010),
<p>Professionalizzante</p>	<p>Conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</p>	
<p>Di alta formazione e di ricerca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguimento di: - titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca - diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art. 7 DPCM 25 gennaio 2008) • Attività di ricerca • Svolgimento del <u>praticantato</u> per l'accesso alle professioni per le quali è prevista l'iscrizione all'Albo 	

Apprendistato professionalizzante per i percettori di trattamento di disoccupazione

- Al fine di consentire la riqualificazione professionale dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, è possibile assumere i predetti senza limiti d'età
- In questo caso tuttavia si applicano le regole generali in tema di licenziamenti individuali (necessario un GMO o un GMS)

ANCHE DETTO A VOUCHER

- Sono prestazioni lavorative compensate con voucher dal valore nominale di 10 euro ciascuno
- **Limite economico** per lavoratore di 7.000 euro per anno civile netti per il lavoratore
- Nel caso di **committenti imprenditori e professionisti**: limite per committente di 2.000 euro netti per il lavoratore
- In agricoltura possono essere svolte da pensionati e giovani con meno di 25 anni che seguono un percorso di studio.
- È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito di appalti di opere e servizi

LAVORO ACCESSORIO

- Di volta in volta l'utilizzatore deve comunicare i dati del lavoratore
- Il buono comprende contributi e premi assicurativi in percentuale e deve essere acquistato con modalità telematiche dai committenti imprenditori e dai professionisti
- Tracciabilità del voucher: i committenti imprenditori o professionisti sono tenuti a comunicare, prima dell'inizio dell'attività lavorativa e con modalità telematiche, i dati anagrafici e il cf del lavoratore

Voucher e ammortizzatori sociali

- Prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese nel **limite complessivo di 3.000 euro** di compenso per anno civile, rivalutati ai sensi del comma 1, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.
- **Circolare INPS 170/2015**
- Naspi e Cig sono cumulabili con il lavoro accessorio nei limiti dei 3.000 euro per anno civile, superato il quale e fino a 7.000 occorre darne comunicazione all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio. La Naspi sarà ridotta di un importo pari all'80% del compenso.

Superamento del contratto a progetto

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69 - bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già' in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il secondo comma e' sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma **non puo' consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro**»;

b). I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione