Integra

COMMERCIALISTI / AVVOCATI / CONSULENTI DEL LAVORO

# Appunti sul Jobs act

*a cura*
**Dott.ssa Elisa Eracli** – Consulente del Lavoro
Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro

Agosto 2015

## Introduzione

Dopo appena due anni dalla riforma del lavoro del Ministro Fornero è stato varato un nuovo programma di riforme denominato *Jobs Act*. Per *Jobs Act* si intende il pacchetto di riforme che interessano mercato del lavoro e welfare posto in essere dal Governo Renzi dal 2014 ad oggi.

Il decreto legge n. 34 del 20 marzo 2014, recante *"misure urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione"*, ha rappresentato la prima parte di quella più estesa ed organica riforma del lavoro chiamata *Jobs Act*. Successivamente, proponendosi la costruzione di un nuovo mercato del lavoro, più efficiente ed efficace, nonché più equo e inclusivo, il *Jobs Act* di cui alla Legge 183/2014 ha delegato il Governo ad adottare una serie di decreti legislativi finalizzati:

- al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali (art. 1 co. 1 e 2);
- al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive (art. 1 co. 3 e 4);

- alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese (art. 1 co. 5 e 6);
- al riordino dei contratti di lavoro vigenti, mediante la definizione di un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali (art. 1 co. 7);
- alla revisione e all'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e delle forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 1 co. 8 e 9).

Attualmente, questo è lo stato degli interventi in materia:

**LEGGE DELEGA**
Legge n. 183/2014

**PRIMO DECRETO ATTUATIVO (in gazzetta):** disciplina dei contratti a tutele crescenti.
**SECONDO DECRETO ATTUATIVO (in gazzetta):** disciplina degli ammortizzatori sociali.
**TERZO DECRETO ATTUATIVO (in gazzetta):** disciplina degli istituti del lavoro, abrogazione di alcune forme contrattuali.
**QUARTO DECRETO ATTUATIVO (in gazzetta):** disciplina conciliazione vita-lavoro.

**QUINTO DECRETO ATTUATIVO (bozza non definitiva):** disciplina riformata della Cassa integrazione
**SESTO DECRETO ATTUATIVO (bozza non definitiva):** disciplina riformata delle pari opportunità.
**SETTIMO DECRETO ATTUATIVO (bozza non definitiva):** razionalizzazione attività ispettiva.
**OTTAVO DECRETO ATTUATIVO (bozza non definitiva):** servizi per il lavoro e politiche attive.

Con il presente documento verranno illustrate alcune novità significative oggetto della riforma.

## Le tutele crescenti

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 6 marzo 2015, il D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23, recante *"Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, è il provvedimento che attua, nello specifico, la delega contenuta nell'art. 1 co. 7 lett. c) della legge 10 dicembre 2014 n. 183, non attraverso la definizione di un nuovo tipo contrattuale, bensì mediante la revisione della disciplina delle conseguenze dell'illegittimità dei licenziamenti, sia individuali che collettivi, nell'ambito del "normale" contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Si tratta, dunque, di un intervento sulla flessibilità "in uscita", che prosegue nel depotenziamento della reintegrazione nel posto di lavoro quale tutela tipica offerta al lavoratore illegittimamente licenziato, circoscrivendo ulteriormente l'applicabilità di tale rimedio e prevedendo come rimedio generale, a fronte di un licenziamento illegittimo, la sola corresponsione al lavoratore di un indennizzo economico "crescente" in relazione all'aumentare dell'anzianità di servizio, indipendentemente

dal motivo addotto, economico o disciplinare, e a prescindere dalle dimensioni aziendali.

Rappresenta certamente la delega più importante della riforma ed in particolare prevede: "*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 soli licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo tempi certi per l'impugnazione".*

Se infatti, fino alla legge Fornero la flessibilità del lavoro ed il contenimento dei costi venivano perseguiti attraverso i rapporti di lavoro flessibili, senza toccare il contratto di lavoro a tempo indeterminato, con il nuovo decreto attuativo il Governo ha inteso operare un netto cambiamento rispetto all'ultimo decennio nella politica del lavoro, incentivando le imprese all'utilizzo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le novità in materia di licenziamenti riguardano i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo. Le tutele crescenti si applicano anche nei casi di conversione di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato in cui la firma sia successiva al 7 marzo 2015.

Sono interessati al passaggio dalle forme di tutela contro i licenziamenti previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori al nuovo sistema di indennizzi, anche i lavoratori già in forza nel caso in cui l'impresa ampli le dimensioni dell'organico aziendale a più di 15 unità o più di 5 nel caso di impresa agricola.

Per i dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo restano invece le tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori:

**la tutela reale**, per le imprese con un organico superiore alle 15 unità o più di 5 nel caso di impresa agricola o indipendentemente dall'organico nei soli casi di licenziamenti nulli perché discriminatori o inefficaci, che impone al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato, salvo che questo, rinunci alle reintegra ed opti per una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto;

**la tutela obbligatoria** che consente al datore di lavoro di scegliere tra la riassunzione e la corresponsione di una indennità pecuniaria da un minimo di 2,5 mensilità a 6 dell'ultima retribuzione globale di fatto elevabili fino a 10 per dipendenti con anzianità superiore a 10 anni e a 14 per dipendenti con anzianità superiore a 20 anni.

Con la stessa sentenza con cui dispone il reintegro ai sensi dell'art. 18, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito, stabilendo una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegra oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Dal 7 marzo 2015 tutto cambia e le novità non sono riferite al solo fatto che per molti dei licenziamenti illegittimi non è più previsto il reintegro ma anche dalla certezza della somma da versare al lavoratore che non sarà più decisa dal giudice ma dall'anzianità di servizio del lavoratore.

Nel caso di **licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale** il giudice ordina al datore di lavoro imprenditore o non imprenditore la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di

lavoro, salvo il caso in cui il lavoratore abbia richiesto l'indennità sostitutiva.

Il giudice condanna poi il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal licenziamento all'effettiva reintegrazione. Dall'indennità risarcitoria viene dedotto quanto percepito dal lavoratore, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (c.d. *aliunde perceptum*).

In ogni caso la misura del risarcimento non può essere inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, il lavoratore può chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, non assoggettata a contribuzione previdenziale.

La richiesta dell'indennità sostitutiva determina la risoluzione del rapporto di lavoro e deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia giudiziale o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Nel caso di **licenziamento in assenza di giusta causa e giustificato motivo**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Tale indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Nel caso di un datore di lavoro che impiega meno di 15 dipendenti, l'ammontare dell'indennità è dimezzato (1 mensilità per anno di servizio) con un minimo di 2 e, in ogni caso, non può superare il limite di 6 mensilità.

Nelle ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa**, se in giudizio sia direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore:
- alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro;
- al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;
- al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Il lavoratore può optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione.
Tale disciplina non si applica se il datore di lavoro non raggiunge i requisiti dimensionali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (più di 15 dipendenti: art. 18, c. 8 e 9, L. 300/70).

Nell'ipotesi in cui il **licenziamento sia intimato con violazione del requisito della motivazione o della procedura disciplinare**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità – non assoggettata a contribuzione previdenziale – di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.
Il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, può inoltre accertare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele previste in caso di licenziamento discriminatorio, nullo, orale o in caso di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo.

Estremamente interessante risulta la possibilità di una **offerta di conciliazione** al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione. Il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro 60 giorni, in una delle sedi protette, un importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.
L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.
L'importo dell'assegno è esente da imposte e da contribuzione previdenziale; le eventuali ulteriori somme a chiusura di ogni altra pendenza sono soggette al regime fiscale ordinario.

Anche in materia di **licenziamenti collettivi** occorre distinguere tra assunti prima e dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo ovvero prima o dopo il 7 marzo 2015:

- il licenziamento collettivo intimato nei confronti dei lavoratori assunti sino al 6 marzo 2015 senza il rispetto della forma scritta, comporta l'applicazione del regime di tutela reale ovvero reintegrazione nel posto di lavoro e indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non inferiore a 5 mensilità;
- senza il rispetto delle procedure di licenziamento, comporta l'applicazione della tutela prevista per i licenziamenti economici, ovvero indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale;
- in violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, comporta l'applicazione del regime della tutela reale prevista per i casi più gravi di licenziamenti disciplinari illegittimi, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità;

Nei confronti dei lavoratori assunti **dal 7 marzo 2015**

- in caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio della reintegrazione;
- in caso di violazione delle procedure si applica, invece, il regime indennitario.

**Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI)**

Uno degli aspetti fondamentali del *Jobs Act* è la cosiddetta **Naspi, ovvero il nuovo assegno unico di disoccupazione** entrato in vigore il 1° maggio 2015.

I destinatari sono i lavoratori dipendenti, eccetto i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e gli operai agricoli, a cui non spetta il provvedimento.

La Naspi spetta a coloro che hanno perso involontariamente il lavoro e che abbiano i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1 del decreto n.181/2000;
- possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione;
- possano far valere 30 giorni di lavoro effettivo o equivalenti, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Inoltre la Naspi è subordinata alla regolare partecipazione alle politiche attive proposte dal Centro per l'impiego.

La Naspi è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura conciliativa.

Il calcolo viene stipulato in base alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni utili, divisa per il numero delle settimane utili e moltiplicata per 4,33. Se nel 2015, la retribuzione è pari o inferiore ad euro 1.195,00 al mese, l'indennità è pari al 75% della retribuzione. Se superiore, l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementato di un 25% del differenziale tra la retribuzione ed euro 1.195,00. In ogni caso non può superare euro 1.300,00 mensili. L'indennità è ridotta del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

La nuova indennità è concessa mensilmente per un numero di settimane pari alla metà di quelle oggetto di contribuzione negli ultimi 4 anni. Ne consegue che avrà una durata massima di 24 mesi. A partire dal 1°.1.2017 il limite massimo di durata scenderà a 78 settimane di fruizione.

Al termine del periodo di Naspi, coloro che non abbiano ancora trovato una collocazione lavorativa e si trovino in una condizione economica di bisogno percepiranno **l'Asdi,** ovvero l'assegno di disoccupazione, con priorità per il lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e per i lavoratori prossimi al pensionamento.

L'Asdi verrà erogata per massimo 6 mesi e sarà pari al 75% dell'ultimo trattamento di Nasdi.

Il sostegno economico è subordinato all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai componenti dei Servizi per l'impiego.

Una misura sperimentale *ad hoc* è stata pensata per i collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, la **DIS-Coll.**

**Essendo una misura sperimentale avrà durata solo per l'anno 2015** e spetterà a coloro che presentino congiuntamente tutti i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione;
- possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nell'anno solare precedente la cessazione;
- possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica la cessazione, un mese di contribuzione.

L'ammontare dell'indennità è pari al 75% del reddito medio mensile calcolato sull'anno di cessazione del lavoro e su quello precedente. Come per la Naspi non può superare euro 1.300,00 mensili e l'indennità è ridotta del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Il decreto legislativo di riforma degli ammortizzatori sociali, ha disciplinato inoltre, la nuova materia del **contratto di ricollocazione** prevedendo la possibilità per i lavoratori licenziati illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o nell'ambito di un licenziamento collettivo di stipulare un patto di ricollocazione.

È prevista l'istituzione presso l'INPS, del fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria. In base al nuovo decreto il lavoratore ha diritto a ricevere dal Centro per l'impiego territorialmente competente un *voucher* ai fini dell'esercizio del diritto alla stipulazione di un contratto di ricollocazione.

Quest'ultimo prevede:

- il diritto del lavoratore ad una assistenza appropriata nella ricerca di una nuova occupazione;
- il diritto alla realizzazione da parte dell'agenzia di iniziative di ricerca, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti, in relazione alle

capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona in cui il lavoratore sia stato preso in carico;

- l'obbligo del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte.

## La revisione dei contratti

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015, trova attuazione, dal 25 giugno 2015, il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, conformemente a quanto stabilito dall'art. 1 (co. 7) della L. n. 183/2014, il quale delega il Governo ad emanare un decreto volto a "*riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo*". Nel prosieguo saranno analizzate le novità principali.

**Collaborazioni Coordinate e Continuative:** dal 1° gennaio 2016 a questo tipo di contratto si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.
Restano escluse le collaborazioni:

a) previste dai CCNL;
b) prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
c) prestate nell'esercizio della funzione di componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche;
e) rese nei confronti della pubblica amministrazione (regime transitorio in scadenza al 31 dicembre 2016);
f) certificate dalle commissione di certificazione dei contratti di cui al D.Lgs. 276/2003.

**Dal 1° gennaio 2016**, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato dei soggetti in esame beneficiano dell'estinzione degli eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro a condizione che:

a) sia sottoscritta apposita conciliazione in riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro;
b) sia stipulato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e nei dodici mesi successivi, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

**Lavoro a tempo parziale:** il contratto di lavoro a tempo parziale continua ad essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e continua a dover contenere 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;

a) Lavoro supplementare: il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari che, salvo diversa disposizione del CCNL, sono retribuite con una maggiorazione del 15%.

b) Nel caso in cui il CCNL non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate ed il lavoratore può legittimamente rifiutarsi solo se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
c) Lavoro straordinario: continua ad essere consentito.
d) Clausole elastiche: nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi possono essere pattuite, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Il lavoratore, salvo diversi accordi tra le parti, ha diritto ad un preavviso di almeno due giorni lavorativi ed ha diritto a specifiche compensazioni economiche, nella misura e nelle forme determinate dai contratti collettivi.
e) Trasformazione del rapporto: il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time o viceversa continua a non costituire giustificato motivo di licenziamento.
f) I lavoratori affetti da patologie oncologiche oppure da gravi patologie cronico-degenerative hanno diritto, previo appositi controlli sanitari, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
g) Il lavoratore o la lavoratrice possono chiedere, per una sola volta, in sostituzione del congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale con una riduzione d'orario non superiore al 50% per cento.

**Lavoro intermittente:** Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta e può essere utilizzato nelle fattispecie individuate dal CCNL e, in mancanza, dal Ministro del Lavoro con apposito decreto.

a) Il contratto di lavoro intermittente continua a poter essere concluso con lavoratori di età inferiore ai 25 anni (non compiuti) e di età superiore a 55 anni e per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari (restano esclusi settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo). In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

b) E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente oppure unità produttive in regime di CIG relativamente a lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

c) <u>Obbligo di comunicazione:</u> prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente mediante sms o posta elettronica. La violazione di tale obbligo è punito con la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 (non si applica la procedura di diffida).

**Lavoro accessorio:** per prestazioni di lavoro accessorio continuano ad intendersi attività lavorative che non diano luogo a compensi superiori ad euro 7.000 netti nel corso di un anno civile (limite ridotto ad euro 3.000 per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito) e nei limiti di euro 2.000 per ciascun committente.

- Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del lavoratore.
- Rimane vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi (salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del Lavoro da adottarsi entro sei mesi dall' entrata in vigore del decreto).
- Per ricorrere al lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari mentre i committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.
- I committenti che ricorrono al lavoro occasionale accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione e con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi, a comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, attraverso modalità telematiche (compresi sms e posta elettronica) il luogo della prestazione, i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore.

Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni richiesti alla data di entrata in vigore del decreto.

**Associazione in partecipazione con apporto di lavoro:** non possono più essere stipulati contratti di associazione in partecipazione nei quali

l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, ed i contratti in essere sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

## Il contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo indeterminato resta ancora la forma comune di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato.
L'apposizione di un ***termine*** è consentita purché la durata del rapporto non ecceda complessivamente 36 mesi, proroghe comprese.
L'acasualità introdotta dalla legge n. 92/2012, con riferimento esclusivo al primo contratto a termine, diviene da eccezione a regola, essendo ormai indifferente, oltre alla sussistenza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, prima *condicio sine qua non* di apposizione del termine, anche la circostanza che si tratti del primo contratto.
Il contratto a termine può essere oggetto di 5 proroghe ma la durata massima del contratto, o dei contratti con lo stesso datore di lavoro, non può essere superiore a 36 mesi compresi gli eventuali periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Superato questo termine, per effetto di un unico, o, di una successione di contratti, il rapporto si considera a tempo indeterminato.
Particolare attenzione va posta al contingentamento: in assenza di disposizioni collettive in materia, ogni azienda può effettuare assunzioni

con contratto a tempo determinato solo entro la percentuale del 20% dei dipendenti assunti a tempo indeterminato. Per l'individuazione del numero si deve far riferimento al 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce l'assunzione. Per le imprese fino a 5 dipendenti è sempre possibile instaurare 1 solo contratto a tempo determinato.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi per:

- ragioni di carattere sostitutivo;
- nella fase di avvio di nuove attività;
- stagionali;
- da parte di *start-up* innovative;
- con disabili;
- per specifici spettacoli o attività di ricerca;
- con over 55 anni.

Nel caso in cui si violi il limite non è prevista la conversione del rapporto in tempo indeterminato ma la sola sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione del lavoratore, per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni. Nel caso in cui i contratti a termine eccedenti siano più di uno, la sanzione sale al 50%.

Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha la precedenza nelle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la medesima società, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile ai fini del diritto di

precedenza. Alle stesse lavoratrici è inoltre riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi.
Per l'esercizio del diritto di precedenza è necessaria la manifestazione di volontà in tal senso entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi per gli stagionali).

Appare utile ricordare che nulla è cambiato in merito alle condizioni necessarie per effettuare una assunzione a termine; la legge **vieta** l'apposizione di un termine:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si siano operati licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti e che tali licenziamenti abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per inserire lavoratori in mobilità o sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o, nel caso in cui il contratto non abbia una durata iniziale superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario con diritto all'integrazione salariale che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

Per le assunzioni a termine è previsto un contributo addizionale pari al 1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è escluso nel caso di assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti o nel caso di assunzioni per stagionalità. In caso di

trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, il contributo viene restituito al datore di lavoro, successivamente al decorso del periodo di prova.

La restituzione avviene anche se il datore di lavoro assume il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

Le parti possono legittimamente recedere dal rapporto di lavoro prima della scadenza naturale delle stesso solo per giusta causa.

Se il lavoratore rassegna le dimissioni prima della scadenza per giusta causa che non consenta la prosecuzione del rapporto, ha diritto al risarcimento del danno pari all'ammontare delle retribuzione che avrebbe percepito fino alla scadenza naturale del contratto; in caso di mancanza di giusta causa la giurisprudenza ha ravvisato un palese inadempimento contrattuale, per cui si applicano le sanzioni consistenti nel risarcimento integrale del danno provocato al datore di lavoro.

Il datore di lavoro può recedere dal contratto prima della scadenza del termine esclusivamente per giusta causa o impossibilità sopravvenuta, in caso di recesso illegittimo il lavoratore avrà diritto al risarcimento dei danni commisurati alle retribuzioni dovute fino alla scadenza originariamente prevista.

## L'apprendistato

Con il D.L. n. 34/2014 il Governo modifica le regole dell'apprendistato confermando, in questo modo, da un lato, l'interesse crescente nei confronti del cosiddetto contratto privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e, dall'altro, le innegabili difficoltà riscontrate nel far decollare un contratto "affondato" da vincoli ed oneri di natura burocratica, tanto a livello nazionale, quanto a quello regionale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.
Solo per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.
Esistono tre tipologie di apprendistato caratterizzate da percorsi formativi diversi:

**a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (nuova ridenominazione);
**b) apprendistato professionalizzante;**
**c) apprendistato di alta formazione e ricerca.**
L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale (art. 8 D. Lgs. 13/2013) nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.
Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve obbligatoriamente indicare in modo sintetico il piano formativo individuale e la durata che non può essere inferiore a 6 mesi. È prevista l'applicazione delle sanzioni stabilite dalla normativa sul licenziamento ingiustificato, nonché la possibilità di recedere con preavviso al termine dell'apprendistato. In assenza di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

Lo schema di decreto legislativo lascia immutate le materie sull'apprendistato che possono essere rimesse alla contrattazione collettiva quali il divieto di retribuzione a cottimo, l'inquadramento, forme e modalità di conferma in servizio, registrazione sul libretto personale.
Per quanto riguarda il limite numerico di assunzioni di apprendisti, viene confermato quanto già previsto dalla legge n. 92/2012 ovvero che il datore di lavoro non può superare il rapporto di tre apprendisti ogni due maestranze qualificate o specializzate. Per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti vale il rapporto di un apprendista ogni dipendente

specializzato, mentre chi ne occupa in numero inferiore a tre può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Altra novità emerge dal decreto Poletti convertito in legge n. 78/2014 che stabilisce per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, la possibilità di assumere apprendisti professionalizzanti solo se almeno il 20% degli apprendisti impiegati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, siano stati confermati in servizio.

Nel solo caso di apprendistato per la qualifica, nonché in quello per alta formazione e ricerca, novità interessante è l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione esterna mentre per le ore di formazione a carico dell'impresa può essere riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Resta ferma la possibilità per l'azienda di ottenere un risparmio sul fronte retributivo attraverso l'applicazione di una contribuzione agevolata e al sotto inquadramento iniziale.

In caso di accertato inadempimento nell'erogazione della formazione, permane l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta maggiorata del 100%.

La particolarità dell'apprendistato rispetto ad un ordinario rapporto a tempo indeterminato è costituita dalla facoltà di recesso riconosciuta al datore una sola volta alla conclusione del periodo formativo, con preavviso ma senza obbligo di motivazione. Si tratta di un'ipotesi di vero e proprio recesso *"ad nutum"*, che non richiede per la sua legittimità la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Se nessuna delle parti esercita questa facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al contrario, durante il periodo di formazione, sia il datore di lavoro che l'apprendista possono recedere dal contratto soltanto in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione si applica la normativa generale, mentre la norma non

precisa quali siano le conseguenze delle dimissioni ingiustificate del lavoratore.

## Il nuovo sistema delle mansioni

Il Decreto Legislativo 15 giugno, n. 81 all'art. 3 ha previsto una sostanziale modifica della **disciplina delle mansioni** (art. 2103 c.c.), rivoluzionando lo *ius variandi* del datore di lavoro. In precedenza il lavoratore doveva essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita ovvero alle mansioni "*equivalenti alle ultime effettivamente svolte*". Il nuovo art. 2013 c.c. ha stabilito, invece, che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, "*ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*".

Pertanto, il concetto di equivalenza professionale – che prima era riferito al patrimonio professionale del dipendente, a prescindere dal livello contrattuale e legale di inquadramento – ora è invece rimesso proprio alla disciplina del contratto collettivo, essendo consentito il

mutamento delle mansioni del lavoratore tra quelle indicate nello stesso livello di inquadramento del CCNL.

Tale facoltà è esercitabile in due ipotesi:

1. **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incide sulla posizione del lavoratore;
2. e in caso di **espressa previsione dei contratti collettivi**.

Il Legislatore attribuisce al datore di lavoro un potere esercitabile in modo unilaterale, prescindendo quindi dal consenso del lavoratore. Ovviamente, tale facoltà è strettamente ancorata alla sussistenza delle modifiche agli assetti organizzativi destinate a incidere sulla posizione del dipendente, non essendo possibile modificare unilateralmente e in modo peggiorativo le mansioni del lavoratore in assenza di tali presupposti.

Con specifico riferimento al presupposto delle **variazione degli assetti organizzativi**, la Fondazione Studi Consulenti del lavoro (Circolare n. 13/2015) sostiene che quest'ultimo sarà considerato sussistente ad esempio quando la variazione venga realizzata con lo scopo di una più economica gestione dell'impresa, e "*decisa dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed imponenti un'effettiva necessità di riduzione dei costi*"; ovvero, che il demansionamento può riguardare soltanto le mansioni relative al livello di inquadramento immediatamente inferiore rispetto a quello in cui è collocato il dipendente, e comunque sempre se ciò non comporti la retrocessione in una categoria legale inferiore a quella di appartenenza ex art. 2095 c.c. (operai e impiegati; quadri, dirigenti).

È' prevista altresì la facoltà per i "contratti collettivi" di indicare ulteriori ipotesi in cui possono essere assegnate mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, sempre mantenendo la medesima categoria

legale. Si tratta di ipotesi che si aggiungono a quelle legali che in nessun caso la contrattazione collettiva potrà sostituire. Affinché il demansionamento possa essere considerato valido, il datore deve comunicarlo per iscritto, pena la nullità. In caso di esito positivo, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di conciliazione o di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Il decreto ha previsto anche la possibilità di assegnare al lavoratore mansioni superiori rispetto al livello di inquadramento; in tal caso, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi (prima erano 3).

In ogni caso, il lavoratore non può essere trasferito da un’unità produttiva a un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

## Conciliazione delle esigenze di cura, di vita e lavoro

Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 24 giugno 2015, n. 144, suppl. ord. n. 34, il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro ed entrato in vigore il 25 giugno 2015, attua la delega contenuta nell'art. 1, cc. 8, 9 della L. 183/2014 (cosiddetto *Jobs Act*), garantendo nuove tutele ai genitori lavoratori e alle donne vittime di violenza di genere. Mediante le nuove norme, le lavoratrici autonome possono usufruire del congedo parentale e sono riconosciuti ai genitori adottivi o affidatari i diritti per la fruizione dei congedi parentali e per l'applicazione del divieto di svolgimento di lavoro notturno.

In primis, il decreto interviene **sul congedo obbligatorio di maternità**, al fine di rendere più flessibile la possibilità di fruirne in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato. Il decreto, in particolare, prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12. Mentre quello parzialmente retribuito (30%) viene portato dai 3 anni di età a 6 anni; per le famiglie meno abbienti tale beneficio può arrivare

sino ad 8 anni. Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento.

Per quanto concerne **i congedi di paternità**, viene estesa a tutte le categorie di lavoratori, e quindi non solo per i lavoratori dipendenti come attualmente previsto, la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti. Inoltre, sono state introdotte norme volte a tutelare la genitorialità in caso di adozioni e affidamenti prevedendo estensioni di tutele già previste per i genitori naturali. Importante l'estensione dell'istituto della automaticità delle prestazioni (ovvero l'erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi) anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui alla legge n. 335/95 non iscritti ad altre forme obbligatorie.
Il decreto contiene anche due disposizioni innovative in materia di **telelavoro** e di **donne vittime di violenza di genere**. La norma sul telelavoro prevede benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti. La seconda norma invece, introduce il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. In pratica, si prevede la possibilità per le lavoratrici dipendenti di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, nonché per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata o continuativa di astenersi dal lavoro, per un massimo di **tre mesi**, per motivi legati a tali percorsi, garantendo loro la retribuzione e gli altri istituti connessi.

## Controlli a distanza

A distanza di più di quarant'anni dalla sua approvazione, il *Jobs Act* modernizza la **disciplina dei controlli a distanza contenuta nello Statuto dei lavoratori**, così come fatto in precedenza in materia di mansioni e licenziamenti.

L'intervento va in una doppia direzione: **è confermato il principio** per cui tutti gli strumenti di controllo "***pericolosi***" possono essere utilizzati solo previo **accordo sindacale** (oppure autorizzazione amministrativa), ma questo precetto viene adeguato all'attuale realtà tecnologica tramite l'esonero della procedura autorizzativa per i casi di utilizzo di tutti quegli strumenti indispensabili per l'attività lavorativa (come *smartphone*, *pc*, *tablet,* rilevatori di entrata e di uscita eccetera). Questa innovazione era necessaria e urgente poiché una materia così importante non poteva continuare a essere disciplinata da una normativa pensata per un contesto produttivo nel quale l'unico strumento tecnologico utilizzabile per controllare i lavoratori era una telecamera.

La vecchia disciplina, se fosse stata applicata in maniera rigorosa, avrebbe reso necessaria l'autorizzazione - sindacale o amministrativa - anche per la consegna di uno *smartphone* al dipendente; paradossi applicativi come questo sono stati evitati, in questi anni, solo grazie all'opera di "*modernizzazione silenziosa*" portata avanti dal Garante della Privacy, da un lato, e dalla magistratura del lavoro, dall'altro, ma questi correttivi non sono risultati sufficienti per aggiornare norme ormai vecchie e inadeguate.

La nuova normativa, come accennato, conferma un principio indiscutibile: **non è consentito l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

**Gli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori possono, infatti, essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale) e solo dopo l'ottenimento di una specifica autorizzazione all'installazione medesima**.

Questa autorizzazione può essere data, come nella disciplina precedente, dalle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali (oppure, per le imprese che hanno unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Se non viene raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali, la legge – anche in questo caso confermando il sistema precedente – prevede un ruolo sussidiario della direzione territoriale del lavoro, che può sopperire al mancato accordo con le rappresentanze sindacali rilasciando direttamente l'autorizzazione (questo ruolo viene svolto dal ministero del lavoro per le imprese aventi sedi collocate su territori diversi).

Viene invece esonerata dal percorso di autorizzazione (sindacale o amministrativa) l'installazione di quegli strumenti che servono al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa e di quelli necessari per registrare gli accessi e le presenze.

Questi strumenti, quindi, potranno essere installati e utilizzati senza la necessità di seguire le procedure di autorizzazione ordinarie.

Si tratta di una novità importante, che servirà soprattutto a ridurre le incertezze e gli appesantimenti burocratici che, nonostante i continui e utili interventi del Garante della Privacy, scaturivano dall'obsolescenza insanabile che aveva colpito la norma dello Statuto.

Un'altra novità di rilievo riguarda, poi, l'utilizzo delle informazioni raccolte in maniera regolare (quindi, con accordo sindacale oppure previa autorizzazione amministrativa, oppure tramite gli altri strumenti di lavoro) tramite gli strumenti di controllo a distanza.

Secondo la nuova normativa tali informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, quindi anche ai fini disciplinari.

Sul punto si evidenzia che la riforma non introduce un principio rivoluzionario ma, piuttosto, si preoccupa di dare copertura legislativa agli approdi cui è giunta la giurisprudenza e, per gli aspetti di propria competenza, il Garante della Privacy.

Peraltro, l'utilizzabilità delle informazioni è subordinata a un adempimento molto importante: il datore di lavoro deve dare preventiva e completa informazione ai lavoratori circa l'esistenza di tali strumenti, e circa le modalità con cui gli stessi sono utilizzati, nel rispetto di quanto previsto dal Codice della Privacy.

## Cassa integrazione

Con riferimento alla **Cassa integrazione** ordinaria il legislatore, nell'attuare la delega prevista dalla legge 183/14, ha mantenuto l'ossatura della regolamentazione previgente, pur avendo abrogato quasi del tutto la principale norma di riferimento, ossia la legge 164/75. Vi sono, tuttavia, alcune novità che impatteranno non poco sulle aziende: la logica che pervade il riordino degli ammortizzatori va, infatti, nella direzione di una stretta sul loro utilizzo.

Restano sostanzialmente immutati sia il campo di applicazione, sia le causali d'accesso: situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai lavoratori (comprese le intemperie stagionali); situazioni temporanee di mercato. Salvo che per gli eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale, viene però richiesta in capo ai lavoratori beneficiari un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda; inoltre, tra i destinatari del trattamento possono rientrare i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

I sistemi di integrazione salariale saranno estesi, dietro il pagamento di nuovi contributi, a **1,4 milioni di lavoratori** fino a oggi rimasti esclusi. **Si tratta degli apprendisti e dei dipendenti delle piccole aziende con un organico compreso tra 6 e 15 addetti.** In particolare, verrà creato un Fondo di Integrazione salariale che, a partire dal 1° gennaio 2016, garantirà l'erogazione di un nuovo assegno di solidarietà, in quelle aziende che concordano coi lavoratori delle riduzioni di orario, per evitare licenziamenti. Entro il 31 dicembre prossimo, è prevista inoltre l'estensione a tutte le imprese con un organico tra 6 e 15 dipendenti dei **fondi di solidarietà bilaterali**, da istituire in accordo con i sindacati. Si tratta di organismi amministrati dai rappresentanti delle imprese e dei lavoratori, che hanno il compito di erogare degli ammortizzatori analoghi alla cassa integrazione anche nelle piccole aziende. Passando alla durata massima di utilizzo, rimane invariato il regime vigente: la richiesta può interessare un periodo massimo di 13 settimane consecutive (dovrebbe essere confermato il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni, illustrato nella circolare Inps 58/09) prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane. Se la fruizione delle 52 settimane avviene consecutivamente, una nuova domanda di Cigo può essere presentata (per la medesima unità produttiva) solo quando sia decorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Se, invece, l'integrazione è concessa per più periodi non consecutivi, il limite massimo è pari a 52 settimane nel biennio mobile.

Restano esclusi da questi due tetti di durata gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili (tranne quelli richiesti dalle imprese del comparto edile).La novità più rilevante risiede nel nuovo meccanismo di contingentamento delle ore di Cigo autorizzabili: sul punto, il dlgs prevede che non possano essere concesse ore di trattamento ordinario eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie

lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di Cigo stessa. L'effetto principale sarà che le durate massime "teoriche" sopra descritte, nella pratica, si ridurranno notevolmente per via di questo principio, seppure lo stesso venga in parte mitigato dalla base di riferimento del conteggio delle ore lavorabili nel biennio, poiché riferita a tutti i lavoratori: laddove la Cigo non interessi tutta la forza lavoro, si estenderà quindi il periodo di utilizzo. Viceversa, si dovrà evitare di ricorrere a Cigo a zero ore: in questa ipotesi il plafond di concessione diminuirebbe più velocemente.

Per quanto compatibili con le nuove disposizioni, restano, invece, in larga parte in vigore le regole della legge 457/72 per le imprese agricole e ai lavoratori del comparto – in caso di ricorso alla Cigo per intemperie stagionali – non si applicano i massimali delle prestazioni previsti in tutte le altre fattispecie di utilizzo degli ammortizzatori.

Infine, da accogliere positivamente, in termini di maggior celerità nell'approvazione delle istanze, è la soppressione della Commissione provinciale della Cigo istituita preso le sedi Inps, con decorrenza dal 1° gennaio 2016: sarà dunque la sede Inps competente (senza più il vaglio dell'abolita Commissione) ad autorizzare le richieste di integrazione ordinaria sulla base dei criteri che dovranno essere definiti da un Dm del Lavoro, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs.

Introduzione pag. 3
Le tutele crescenti pag. 5
Nuova prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) pag. 12
La revisione dei contratti pag. 16
Il contratto a tempo determinato pag. 22
L'apprendistato pag. 26
Il nuovo sistema delle mansioni pag. 30
Conciliazione delle esigenze di cura, di vita e lavoro pag. 33
Controlli a distanza pag. 35
Cassa integrazione pag. 38

**Studio Integra**

Commercialisti / Avvocati / Consulenti del Lavoro

info@integraassociati.it