

Jobs Act e decreti legislativi in via di emanazione

Il Consiglio dei Ministri , nella seduta di ieri 11 giugno 2015 , ha completato le deleghe previste dal Jobs Act (Legge 183/2014). Il Governo ha infatti varato l'ultimo corposo pacchetto di provvedimenti normativi riguardanti la riforma del lavoro.

Con questo intervento il governo ha licenziato ben sei decreti di cui due saranno immediatamente operativi (non appena pubblicati in Gazzetta Ufficiale) mentre gli altri quattro dovranno passare al vaglio delle Commissioni di Camera e Senato prima della loro entrate in vigore definitiva.

.....

I primi due provvedimenti immediatamente operativi , il giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale , riguardano:

- ***il riordino delle tipologie contrattuali e la revisione della normativa in tema di mansioni***
- ***le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro***

Gli altri quattro , sottoposti al vaglio della Camera e del Senato e una volta quindi ricevuto il parere parlamentare (previsto entro 30 giorni e non vincolante) , dovranno essere definitivamente approvati da un successivo Consiglio dei Ministri prima della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale e quindi poter entrare in vigore. Tali provvedimenti interessano:

- ***il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione e contratti di solidarietà)***
- ***il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive***
- ***la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale***
- ***la razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità***

Qui di seguito una sintesi dei primi due provvedimenti.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni

Contratto a progetto

- ✓ A partire dall'entrata in vigore del decreto, non potranno più essere attivati Co.Co.Pro. (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza).
- ✓ Comunque, a partire dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato.
- ✓ Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni.
- ✓ Con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, il decreto legislativo prevede, con effetto dal 1° gennaio 2016, un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa.
- ✓ Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato e del contrasto all'elusione anche l'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.
- ✓ Confermata la conclusione dei contratti a progetto con esaurimento di quelli in atto.

Contratti a termine

Non sono state apportate modifiche sostanziali.

- ✓ E' stato mantenuto il limite quantitativo del 20% , ma in caso di “sforamento” non scatterà mai la conversione in contratto indeterminato. Verrà però applicata una sanzione pari al 50% della retribuzione mensile il cui importo sarà corrisposto al lavoratore.

Contratto di somministrazione

- ✓ Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%).

Contratto a chiamata

- ✓ Viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto.

Apprendistato scolastico

- ✓ Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma (che ora assume la nuova denominazione di «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore» , nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca , si pongono le basi di un “sistema duale” , in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario , potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Sarà quindi già fruibile durante i percorsi scolastici , alternando periodi di studio e di lavoro.
- ✓ Si intende , inoltre , rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato , che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese.
- ✓ Recependo, poi, la volontà espressa dal Governo nel disegno di legge “Scuola” lo schema prevede che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Lavoro accessorio (voucher)

- ✓ Viene elevato il tetto dell'importo annuo per il lavoratore fino a 7.000 euro (prima era 5000) , restando comunque nei limiti della no-tax area
- ✓ Verrà introdotta la tracciabilità per evitare, così, un uso improprio dei voucher , prevedendo, da un lato , che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica , dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei voucher , indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

Lavoro a tempo parziale

- ✓ Le prestazioni supplementari non potranno essere svolte in misura superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate
- ✓ Le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione omnicomprensiva della retribuzione , pari al 25 per cento , per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento
- ✓ E' prevista la possibilità , per il lavoratore , di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Mutamento mansioni

- ✓ Viene previsto che il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento , così com'è previsto nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001) , purché rientranti nella medesima categoria e non più soltanto a mansioni «equivalenti» , a mansioni , cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- ✓ In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello , senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).
- ✓ Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali , “in sede protetta” , tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.
- ✓ Il mutamento di mansioni dovrà essere comunicato per iscritto , a pena di nullità.
Non è richiesta l'indicazione scritta delle motivazioni, e pertanto la mancanza di tale elemento non dovrebbe comportare la nullità dell'atto; tuttavia, appare consigliabile formalizzare per iscritto la motivazione organizzativa sottesa al cambio di mansioni.
Inoltre il datore dovrà prevedere una formazione in azienda circa le nuove mansioni quando ciò sia necessario dalla natura delle stesse, pena il risarcimento del danno.

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro e tutela della maternità

Il testo approvato non presenta grosse modifiche rispetto a quello originario e interviene, prevalentemente, sul testo unico a tutela della maternità (n° 151 del 26 marzo 2001) recando misure volte a sostenere le cure parentali e a tutelare in particolare le madri lavoratrici.

Il decreto interviene, innanzitutto, 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.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- ✓ I giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, sono poi aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo di cinque mesi (in particolare in caso di parti plurimi).
- ✓ Il decreto prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12. 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.
- ✓ In materia di 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.
- ✓ Ridotto a cinque giorni (dai precedenti quindici giorni) il periodo di preavviso da comunicare al datore di lavoro nel caso si eserciti la facoltà del congedo parentale.
- ✓ E' introdotta la possibilità di fruizione dei congedi parentali su base oraria con un termine minimo di preavviso di due giorni; inoltre vi sarà la possibilità di "trasformare" il congedo parentale in part-time al 50%.
- ✓ Sono inoltre state introdotte norme volte a tutelare la genitorialità in caso di adozioni e affidamenti prevedendo estensioni di tutele già previste per i genitori naturali
- ✓ Prevista l'incentivazione del ricorso al telelavoro per cure parentali prevedendo benefici normativi per i datori di lavoro privati: i tele-lavoratori saranno esclusi dal computo di limiti numerici previsti per l'applicazione di previsioni normative legate alla base occupazionale.
- ✓ 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.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- ✓ Il decreto contiene 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 introduce il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati.

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.

Per gli altri provvedimenti , al vaglio di Camera e Senato , rimandiamo ad un nuovo approfondimento.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)