

# **Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa**

a cura di  
**Antonella Cassandro, Giuliano Cazzola**

**ADAPT**  
LABOUR STUDIES  
e-Book series  
n. 52

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

# ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

---

**ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro**

## DIREZIONE

**Michele Tiraboschi** (*direttore responsabile*)

**Lilli Casano**

**Pietro Manzella** (*revisore linguistico*)

**Emmanuele Massagli**

**Flavia Pasquini**

**Pierluigi Rausei**

**Francesco Seghezzi** (*direttore ADAPT University Press*)

**Silvia Spattini**

**Davide Venturi**

## SEGRETERIA DI REDAZIONE

**Gabriele Gamberini**

**Laura Magni** (*coordinatore di redazione*)

**Maddalena Magni**

**Francesco Nespoli**

**Giulia Rosolen**

**Francesca Sperotti**



@ADAPT\_Press @adaptland @bollettinoADAPT

# **Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa**

a cura di  
**Antonella Cassandro, Giuliano Cazzola**

ISBN 978-88-98652-59-4

© 2016 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

---

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

## INDICE

<i>Premessa</i> .....	VII
1. La riforma del contratto a tempo determinato (l. n. 78/2014 e d.lgs. n. 81/2015) .....	1
2. Gli ammortizzatori sociali a conclusione del rapporto di lavoro e il contratto di ricollocazione (d.lgs. n. 22/2015) .....	6
3. D.lgs. n. 23/2015, istituzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato in relazione all'anzianità di servizio .....	11
4. D.lgs. n. 80/2015 in materia di tutela della maternità e di conciliazione tra lavoro e famiglia .....	16
5. D.lgs. n. 81/2015 sul riordino delle tipologie contrattuali e la nuova disciplina delle mansioni ( <i>jus variandi</i> ).....	17
6. D.lgs. n. 148/2015: il riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.....	24
7. D.lgs. n. 149/2015: disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale .....	33
8. D.lgs. n. 150/2015: riordino della normativa riguardante i servizi per il lavoro e di politiche attive.....	34
9. D.lgs. n. 151/2015: razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese ed altre disposizioni in materia di lavoro e di pari opportunità.....	37
<i>Bibliografia essenziale</i> .....	41
<i>Appendice</i> .....	43
<i>Notizie sugli autori</i> .....	53



*Sotto il nome di **Jobs Act** sono raccolte le iniziative legislative in materia di lavoro, promosse dal Governo Renzi nel corso del 2014 e del 2015. Si tratta dei seguenti provvedimenti:*

- 1) *d.l. n. 34/2014 convertito con modifiche nella l. n. 78/2014, recante Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese;*
- 2) *l. n. 183/2014, recante Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (il testo in **APPENDICE**).*

***Cinque capitoli in un solo articolo (secondo la tecnica dei maxi emendamenti):***

- *delega in materia di ammortizzatori sociali (commi 1 e 2);*
  - *delega in materia di Servizi per il lavoro e politiche attive (commi 3 e 4);*
  - *delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti per la gestione del rapporto di lavoro (commi 5 e 6);*
  - *delega in materia di riordino delle forme contrattuali (comma 7);*
  - *delega in materia di maternità e conciliazione (commi 8 e 9).*
- 3) *in attuazione della delega sono stati predisposti e varati, dopo lo svolgimento delle procedure previste, otto decreti legislativi, entrati in vigore con differenti decorrenze in ragione di quando sono stati emanati dal Governo e pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale:*
    - a) *d.lgs. n. 22/2015: riforma degli ammortizzatori sociali dopo la cessazione del rapporto di lavoro (in vigore dal 7 marzo 2015);*
    - b) *d.lgs. n. 23/2015: istituzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio (in vigore dal 7 marzo 2015);*
    - c) *d.lgs. n. 80/2015: conciliazione maternità, tempi di lavoro e di vita (in vigore dal 25 giugno 2015);*

- d) d.lgs. n. 81/2015: sul c.d. riordino contrattuale (in vigore dal 25 giugno 2015);*
- e) d.lgs. n. 148/2015: riforma degli ammortizzatori sociali durante il rapporto di lavoro (in vigore dal 24 settembre 2015);*
- f) d.lgs. n. 149/2015: riforma e unificazione dei servizi ispettivi del lavoro (in vigore dal 24 settembre 2015);*
- g) d.lgs. n. 150/2015: riforma dei servizi per l'impiego ed istituzione dell'Anpal (in vigore dal 24 settembre 2015);*
- h) d.lgs. n. 151/2015: semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità (in vigore dal 24 settembre 2015).*

*Va osservato che la legge di stabilità per il 2015 (l. n. 190/2014) ha introdotto delle misure importanti per favorire l'occupazione, mediante il riconoscimento di una decontribuzione triennale (2015, 2016 e 2017) fino a 8.060 euro l'anno per le assunzioni (e le trasformazioni dei contratti) a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015. Gli effetti di tali misure sono entrate in sinergia con quelli prodotti dall'istituzione del contratto a tutele crescenti in cui è contenuta, sostanzialmente, una nuova disciplina in materia di licenziamento a valere per i nuovi assunti dal 7 marzo 2015. La decontribuzione sui nuovi contratti a tempo indeterminato – ai sensi della legge di stabilità per il 2016 (l. n. 208/2015) – prosegue anche per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016; ma la misura viene ridotta. Lo sgravio non è più del 100% per tre anni ma del 40% per 24 mesi (in sostanza passa da 8.060 a 3.250 euro).*

## 1. La riforma del contratto a tempo determinato (l. n. 78/2014 e d.lgs. n. 81/2015)

Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro che viene stipulato per una durata di tempo predefinita, dopo la quale il rapporto si risolve; prima dello scadere del termine, entrambe le parti possono recedere **solo per giusta causa** (è escluso quindi il recesso per giustificato motivo). Per decenni è stato ritenuto una eccezione rispetto alla regola generale del contratto a tempo indeterminato e quindi regolato dalla legge (l. n. 230/1962) sulla base di tassative tipizzazioni (sostituzioni di lavoratori legittimamente assenti, svolgimento di attività stagionali, ecc.) delle ipotesi di corretta apposizione di un termine al cui raggiungimento il contratto veniva risolto automaticamente. Tale legge è stata abrogata dal d.lgs. n. 368/2001 in attuazione della direttiva 99/70/UE. Con forma scritta *ad substantiam* è stato ammesso l'utilizzo del contratto a termine non più per motivi tassativi ma per più generiche «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro».

La problematica del c.d. **causalone**: ancorché generica e non più tassativa la formulazione di cui sopra dava luogo ad un contenzioso giudiziario sanzionabile con la trasformazione a tempo indeterminato del contratto.

Dopo alcune modifiche introdotte dalla l. n. 92/2012, il legislatore ha riformato la materia nei seguenti termini: a) è soppresso l'obbligo di indicare la causale per tutti i 36 mesi di possibile durata di un contratto a termine per la medesima mansione e con lo stesso datore; un ulteriore contratto, al di sopra di tale limite, può essere stipulato soltanto presso la DTL con assistenza sindacale; b) in tale ambito sono ammesse 5 proroghe; c) il numero max di contratti a termine è pari al 20% dell'organico assunto a tempo indeterminato, con sanzione economica in caso di superamento del limite; d) i limiti non valgono nel caso di assunzioni a termine negli enti di ricerca dove vale la durata del progetto; e) in caso di successione di contratti a termine sono previsti degli intervalli temporali, tranne che nel lavoro stagionale.

Il lavoratore che abbia prestato **attività lavorativa a termine presso la stessa azienda** per un periodo superiore a 6 mesi ha la **precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi con riferimento alle **mansioni già espletate**. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore **manifesti la propria volontà** in tal senso entro 6 mesi dalla data di cessazione, e si estingue entro 1 anno dalla stessa data (fatte salve le diverse disposizioni dei Ccnl). Il riferimento al diritto di precedenza deve essere inserito nel contratto di lavoro.

Il d.lgs. n. 81/2015 conferma sostanzialmente quanto già previsto dal d.lgs. n. 34/2014 convertito con modifiche con l. n. 78/2014. In particolare è confermata al 20% dei contratti a tempo indeterminato la percentuale di contingentamento. Il superamento di tale limite non è sanzionato con l'assunzione a tempo indeterminato ma con una indennità economica onnicomprensiva pari al 50% della retribuzione di riferimento per il tfr (al 20% se si tratta di un solo caso). Si chiarisce definitivamente in via legislativa che nel caso di conversione di un contratto a termine illegittimo è dovuta solo un'indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione. Divieti: per la sostituzione di scioperanti; presso unità produttive interessate nei 6 mesi precedenti da licenziamenti collettivi o da CIG per lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo che il contratto preveda sostituzione di lavoratori assenti, assunzione di lavoratori in mobilità, o con durata iniziale inferiore o pari a 3 mesi.

*La riforma dell'apprendistato (di cui alla l. n. 92/2012, al d.l. n. 34/2014 e al d.lgs. n. 81/2015)*

Il d.l. n. 34/2014 convertito con modifiche nella l. n. 78 dello stesso anno contiene anche talune misure di razionalizzazione del rapporto di apprendistato. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato a causa mista, in cui lo scambio tra prestazione e retribuzione si arricchisce di un ulteriore obbligo formativo a carico del datore di lavoro; è finalizzato alla formazione e all'impiego di giovani (max 29 anni) con tre differenti tipologie: a) *apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*; b) *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*; c) *apprendistato di alta formazione e ricerca*.

L'apprendista è affiancato da un tutor o referente aziendale; la formazione esterna all'azienda è affidata alle Regioni titolari delle politiche attive le quali hanno il compito di proporre entro un periodo definito un piano formativo. Le ore dedicate alla formazione sono pagate al 35%.

All'apprendista spetta un trattamento retributivo inferiore a quello stabilito per la qualifica da acquisire e proporzionato al procedere del rapporto oppure in alternativa un inquadramento inferiore di due livelli retributivi rispetto alla qualifica da acquisire. È vietata la retribuzione a cottimo.

Sono previsti limiti numerici di occupabilità nonché la convalida, a fine periodo, di un certo numero di apprendisti assunti in precedenza per poterne assumere di nuovi. In sostanza, limitatamente alle aziende con più di 9

dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti le nuove assunzioni, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Tale percentuale è ridotta al 30% per il periodo dal 1° gennaio 2013 al 1° gennaio 2016. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova o per licenziamento o dimissioni per giusta causa. Come margine di tolleranza è comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati ovvero di un apprendista in caso di mancata conferma degli apprendisti pregressi. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente tramite agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate e specializzate presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori che occupano un numero di lavoratori inferiori alle 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

La durata minima non inferiore a 6 mesi (salvo le attività stagionali); la durata è al massimo pari a 3 anni (a 5 anni nei settori artigiani). È richiesta la forma scritta.

In mancanza di convalida al termine del periodo opera il recesso *ad nutum*. Con la convalida il rapporto continua a tempo indeterminato con effetto *ex tunc*. E con il riconoscimento della qualifica acquisita e del relativo trattamento.

L'apprendistato gode di particolari trattamenti contributivi più favorevoli per i datori, al fine di incentivare l'occupazione giovanile.

Il **d.lgs. n. 81/2015** (artt. 41-47) modifica la disciplina dell'apprendistato di primo e di terzo tipo, le due forme più contigue al sistema di istruzione e di formazione professionale, allo scopo dichiarato di realizzare un'organica integrazione tra formazione e lavoro. Uno degli strumenti funzionali alla realizzazione dell'integrazione è rappresentato dal sistema dei crediti certificati. Il sistema integrato, a sua volta, è connesso ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel repertorio nazionale delle professioni istituito presso il Ministero del lavoro. Occorre mettere in relazione le novità in tema di apprendistato con quanto previsto nella l. n. 207/2015 (la c.d. *Buona Scuola*) per quanto riguarda l'incremento dell'alternanza scuola-lavoro (negli istituti tecnici e professionali sono attuati

piani di almeno 400 ore e nei licei di almeno 200 ore come durata complessiva). L'apprendistato di primo tipo assume una diversa denominazione: **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (art. 43). In sostanza l'apprendistato di primo tipo viene definito in ragione dei titoli di studio o professionali conseguibili “in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione”. L'apprendistato di primo livello è dunque fisiologicamente inserito nel sistema di formazione di base. Per quanto riguarda i soggetti destinatari si confermano essere i giovani da 15 a 25 anni. Il collegamento con il sistema di formazione è confermato dalla possibilità di prorogare fino a 4 anni il periodo di apprendistato se riferito al conseguimento di un diploma professionale della medesima durata. Una novità della normativa più recente risiede nella possibilità di prorogare di un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati per l'acquisizione e il consolidamento di ulteriori competenze utili anche al fine della acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale. L'attivazione del contratto di primo tipo presuppone la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui è iscritto il giovane al fine di regolare il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore stesso. La formazione dell'apprendista esterna all'azienda, a cura della istituzione formativa, non può essere superiore al 60% dell'orario ordinario per il secondo anno e al 50% per il terzo e il quarto. Inoltre il d.lgs. n. 81 stabilisce che le ore di formazione svolte all'esterno dell'azienda nella istituzione formativa non comportano obblighi retributivi per il datore, mentre per le ore a suo carico – salvo diverse previsioni dei contratti collettivi – sono retribuite in misura del 10% della retribuzione spettante. Resta confermata l'estensione all'apprendistato di primo livello della possibilità di un suo impiego anche a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali. È consentito di trasformare l'apprendistato di primo tipo in apprendistato professionalizzante (secondo tipo) nel limite di durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato.

### *L'apprendistato professionalizzante (art. 44)*

Il d.lgs. n. 81 non introduce particolari innovazioni rispetto a quanto già previsto. La principale novità consiste nel sostituire la parola *qualifica* con *qualificazione* (professionale) “ai fini contrattuali”: *qualificazione professionale* determinata dalle parti sulla base dei profili previsti per i settori di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui alla contrattazione collettiva. È possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età (quelli normali vanno dai 18 ai 29 anni), i lavoratori beneficiari non solo della indennità di mobilità, ma anche del trattamento di disoccupazione; ciò in vista della prossima abrogazione dell'istituto della mobilità a partire dal 2017.

### *L'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45)*

Dal momento che l'aspetto dell'istruzione secondaria è stata inserita nel primo tipo, l'apprendistato di terzo tipo si riferisce a tutti i percorsi di alta formazione: conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione compresi i dottorati di ricerca; conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli ITIS; attività di ricerca; praticantato per l'accesso a professioni ordinistiche. I soggetti destinatari sono quelli compresi tra 18 e 29 anni, ma a condizione che siano in possesso di un diploma di scuola media superiore o di un diploma professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore. Anche in questo caso resta confermata la competenza primaria delle Regioni. Per quanto riguarda l'attivazione, la predisposizione del piano formativo individuale, il numero delle ore di formazione e loro retribuzione si applicano regole analoghe a quelle previste per l'apprendistato di primo tipo. Lo stesso principio vale per quanto riguarda la normale retribuzione (doppio sotto-inquadramento o percentualizzazione graduale).

### *Il regime contributivo, le tutele, gli incentivi*

La sola novità del regime contributivo consiste nell'incremento dal 2013 dell'aliquota dell'1,31% in conseguenza dell'estensione dell'ASPI agli apprendisti. Agli apprendisti del secondo tipo (professionalizzante) vengono estesi gli ammortizzatori sociali (d.lgs. n. 148/2015) con la connessa contribuzione. Per l'apprendistato di primo tipo (d.lgs. n. 150/ 2015) non si

applica il contributo di licenziamento di cui alla l. n. 92/2012; l'aliquota contributiva è ridotta dal 10% al 5%; è operante lo sgravio contributivo totale dei contributi per l'ASPI e dello 0,30%. Un cenno merita l'obbligo di assicurare contro gli infortuni e le malattie professionali gli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale predisposti dalle istituzioni formative e dagli istituti accreditati dalle Regioni.

### *L'apprendistato nella pubblica amministrazione*

È confermata la possibilità di utilizzare l'apprendistato di secondo e di terzo livello anche nelle pubbliche amministrazioni. Resta comunque un'area di incertezza per almeno due ordini di ragioni. In primo luogo per il fatto che nelle pubbliche amministrazioni si accede per concorso; in secondo luogo per la possibilità concessa al datore di recedere *ad nutum* al termine del periodo formativo.

## **2. Gli ammortizzatori sociali a conclusione del rapporto di lavoro e il contratto di ricollocazione (d.lgs. n. 22/2015)**

### **1) Naspi (Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego)**

- **Decorrenza:** dal 1° maggio 2015; presso la GPT ai lavoratori dipendenti dell'Inps.
- La Naspi sostituisce l'Aspi e la mini-Aspi (art.2 l. n. 92/2012).
- **Destinatari:** come l'Aspi, tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e gli artisti. Sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato della PA, gli operai agricoli a tempo indeterminato e a tempo determinato.
- **Requisiti:** disoccupazione involontaria; dimissioni per giusta causa; risoluzione consensuale nell'ambito del tentativo obbligatorio di conciliazione (l. n. 92/2012 presso DTL)
- **Requisiti d'accesso:** status di disoccupato; almeno 3 settimane di versamenti contributivi nei 4 anni precedenti la disoccupazione; almeno 30 giorni di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

**Le differenze rispetto ai requisiti richiesti per Aspi e mini-Aspi: Aspi, 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane di contribuzione nel**

biennio precedente; **mini-Aspi**, almeno 13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno.

- **N.B.: la Naspi favorisce i lavoratori con maggiore anzianità contributiva**
- **calcolo e misura della prestazione:** la Naspi è rapportata alla somma degli imponibili previdenziali degli ultimi 4 anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata x 4,33 (per rapportarla a mese)
- se RMM è  $= 0 < a$  1.195 euro (nel 2015) l'indennità è pari al 75%
- se RMM è  $>$  di 1.195 euro, la prestazione è pari al 75% di tale importo + il 25% della differenza tra RMM e 1.195 euro
- massimale mensile: 1.300 euro (rivalutabili)
- décalage: -3% mensile dal IV mese (Aspi: -15% dopo 6 mesi che si somma a -15% dopo 12 mesi)

#### **Esempio di calcolo:**

- Retribuzione mensile di riferimento (RMM):
  - **1.600 euro lordi**
  - a)  $1.195,00 \times 75\% = 896,25$  euro
  - b)  $405,00 (1.650-1.195) \times 25\% = 101,25$  euro
- Totale Naspi (che non è sottoposta a prelievo contributivo ex art. 26 l. n. 41/1986):
  - $896,25 + 101,25 = \mathbf{997,50}$  euro
- La contribuzione figurativa è rapportata alla RMM entro un limite pari a 1,4 l'importo massimo mensile della Naspi per l'anno in corso.

#### **Durata:**

- l'indennità è concessa mensilmente per un numero di settimane pari alla metà di quelle oggetto di contribuzione negli ultimi 4 anni (quindi per un max di 2 anni);
- era previsto che dal 2017 la Naspi fosse concessa per un max di 78 settimane (18 mesi). Questo limite è stato abrogato dall'art. 43 comma 3 del d.lgs. n. 148/2015. Così resta confermata la durata massima di 24 mesi anche per gli eventi che si verificheranno dopo il 1° gennaio 2017.
- (a differenza dell'Aspi la durata non fa riferimento all'età del soggetto interessato).
- La domanda va presentata in via telematica all'Inps entro 68 giorni dalla cessazione del rapp. di lav. A pena di **decadenza**.

#### **Decorrenza:**

- dall'8° giorno se la domanda è presentata nei primi 8 giorni o altrimenti dal giorno successivo alla domanda (ci sono 7 giorni di carenza).

**Condizionalità:**

- Permanenza dello stato di disoccupazione.
- Regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti.
- Si rimanda ad un successivo DM per la definizione delle condizioni e modalità di attuazione delle disposizioni di condizionalità e relative sanzioni.

**Casi di decadenza durante il periodo di fruizione della prestazione:**

- Viene a mancare lo stato di disoccupazione;
- ha inizio una nuova attività senza che sia data comunicazione all'Inps;
- si acquisisce il diritto alla pensione (vecchiaia, anticipata, invalidità);
- violazione delle regole della condizionalità.

**Compatibilità:**

- Il beneficiario della Naspi può avere un rapporto di lavoro di durata massima di sei mesi senza decadere dal diritto all'indennità che è sospesa d'ufficio per tutto il periodo.
- È prevista la decadenza se il rapporto dura + di sei mesi e l'interessato ricava un reddito annuale > di quello esonerato da imposizione fiscale (8.145 euro). Se il reddito è inferiore il lavoratore deve comunicare entro un mese all'Inps il ricavo annuo, mentre la prestazione viene ridotta.
- Se si tratta di attività autonoma o parasubordinata con reddito inferiore al limite di esenzione fiscale (4.800 euro) non si decade dalla prestazione che però viene ridotta (80% dei compensi preventivati). Rimane l'obbligo della comunicazione all'Inps.

**Autoimprenditorialità:**

Anticipo in un'unica soluzione.

- Deve essere inviata domanda in via telematica all'Inps entro 30 giorni dall'inizio dell'attività.
- Non sono riconosciuti sia l'assegno al nucleo familiare (ANF), sia la contribuzione figurativa.

**Il finanziamento:**

Non essendo state introdotte modifiche si ritiene confermata la disciplina vigente e cioè:

- aliquota ordinaria dell'1,61% (1,31% + 0,30%) che si applica anche agli apprendisti artigiani e non artigiani;

- aliquota aggiuntiva su contratti di lavoro non a tempo indeterminato dell'1,4% (con eccezione dei lavoratori stagionali a tempo determinato, in sostituzione, apprendisti). Tale prelievo è restituito a chi stabilizza entro 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto;
- contributo dovuto dal datore di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto a tempo indeterminato (compreso il periodo di apprendistato) Per causali che danno diritto all'indennità di disoccupazione (41% del massimale mensile di indennità per 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni).

## **2) Dis-Coll (indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa) art. 15 d.lgs. n. 22/2015**

**Decorrenza:** 1° gennaio 2015

### **Destinatari:**

- collaboratori coordinati e continuativi (anche a progetto);
- Iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps;
- *Sono esclusi gli amministratori e i sindaci.*

### **Requisiti:**

- Non essere pensionati;
- Non essere titolari di partita IVA;
- Essere disoccupati involontari ed avere lo stato di disoccupazione (d.lgs. n. 181/2000).

### **Requisiti contributivi:**

- 3 mesi di contribuzione tra il 1° gennaio e l'inizio della disoccupazione;
- nell'anno solare di disoccupazione: 1 mese di contribuzione oppure un rapporto co.co.co. di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo ad un reddito pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

### **Reddito di riferimento:**

- Reddito totale imponibile a fini previdenziali come risulta dai versamenti effettuati e relativo ai rapporti di collaborazione dell'anno di cessazione dal lavoro e dell'anno solare precedente, diviso per i numeri di contribuzione o frazione di essi.

### **Ammontare:**

- 75% del reddito di riferimento fino, nel 2015, a 1.195 euro + 25% per la parte eccedente i 1.195 euro per i primi 3 mesi con riduzione del 3% dell'importo ogni mese dal IV mese;

**Importo massimo nel 2015:** 1.300 euro.

**Durata:**

- numero di settimane pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento ovvero tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente quello dell'evento di cessazione dell'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso;

**Presentazione della domanda , decorrenza, erogazione:**

- all'Inps in via telematica entro 68 giorni dalla cessazione a pena di decadenza; se la domanda è presentata prima di 8 giorni, la prestazione decorre dall'8° giorno oppure dal giorno successivo alla domanda; viene erogata ogni mese.

**3) Asdi (assegno di disoccupazione) art. 16 d.lgs. n. 22/2015**

- Misura di carattere assistenziale.

**Destinatari:**

- percettori di Naspi che abbiano esaurito il diritto di avvalersene.

**Requisiti:**

- conservazione dello stato di disoccupazione;
- condizione economica di bisogno (rinvio a un DM);
- altri criteri da definire (con DM)

**Ammontare:**

- 75% dell'ultimo trattamento Naspi percepito, ma non superiore all'assegno sociale. È previsto un incremento per carichi familiari.

**Durata:**

6 mesi

- Modalità di erogazione: tramite uno strumento elettronico.
- Condizionalità: adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi con obbligo di partecipare alle iniziative di attivazione, orientamento e formazione, inclusa l'accettazione di adeguate proposte di lavoro.

**4) Contratto di ricollocazione (art. 17 d.lgs. n. 22/2015)**

- Misura di reinserimento nel mercato del lavoro.
- Tutti i lavoratori in stato di disoccupazione sono beneficiari del diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di un lavoro attraverso la stipula di un contratto di ricollocazione.
- Il soggetto accreditato percepirà l'ammontare del voucher solo a risultato conseguito.

**Procedura:**

- definizione del profilo professionale di occupabilità;
- riconoscimento della dote individuale di ricollocazione, proporzionata al profilo di occupabilità.

### **3. D.lgs. n. 23/2015, istituzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato in relazione all'anzianità di servizio**

Presupposto: una maggiore flessibilità in uscita dal rapporto di lavoro può giocare un ruolo positivo per quanto riguarda le assunzioni, il superamento dei contratti atipici e precari, gli investimenti produttivi. Il decreto non sostituisce, per i “vecchi assunti” (prima del 7 marzo 2015), l’art. 18 della l. n. 300/1970 come “novellato” dalla l. n. 92/2012. In sostanza si tratta di un nuovo regime di licenziamento per i “nuovi assunti” dopo l’entrata in vigore del decreto stesso. Secondo la dottrina anche per costoro non è obbligatorio essere assunti secondo le nuove regole, essendo possibile applicare anche a loro quelle previgenti sulla base di una specifica intesa contrattuale.

Considerazioni di carattere generale: a) riduzione della tutela reale in caso di licenziamento individuale ritenuto illegittimo che ora è limitata ad ipotesi pressoché eccezionali; b) la tutela indennitaria/obbligatoria diventa la regola normale; c) la misura della tutela indennitaria è predefinita in rapporto all’anzianità di servizio (con un minimo ed un massimo) ed è quindi sottratta alla valutazione del giudice; d) il contratto a tutele crescenti si applica solo ai nuovi assunti dopo l’entrata in vigore del d.lgs. (7 marzo 2015); e) sono considerati nuovi assunti anche coloro che cambiano lavoro; f) il contratto non si applica ai dipendenti pubblici.

Trattandosi di materia importante, tanto da caratterizzare – anche in dottrina e nel dibattito politico – l’intero *Jobs Act*, procederemo dapprima con una sintesi degli aspetti più significativi, poi passeremo in rassegna ognuno degli 11 articoli.

#### *Sintesi*

- 1) Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si applica agli operai, impiegati e quadri dei settori privati, nuovi assunti dopo l’entrata in vigore del provvedimento (7 marzo 2015). Per nuovi assunti devono intendersi anche quelli che cambiano lavoro. Per i nuovi assunti le nuove disposizioni sostituiscono quelle previgenti che restano invece in vigore per i “vecchi” assunti.

- 2) Il giudice ordina la reintegra soltanto a fronte di un licenziamento nullo, discriminatorio o intimato in forma orale. Nel caso di reintegra si applicano le previgenti sanzioni (risarcimento fino a 5 mensilità, pagamento delle competenze con detrazione *dell'aliunde perceptum*). Nel caso di licenziamento disciplinare il giudice ordina la reintegra soltanto se sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. L'accertamento giudiziale non può riguardare l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato al lavoratore. La medesima disciplina si estende nel caso di mancanza di giustificazione nel licenziamento per inidoneità fisica o psichica. Nel caso di licenziamento economico (per motivi oggettivi) è vigente solo l'indennità risarcitoria ed è abolito il tentativo obbligatorio di conciliazione (l. n. 92/2012).
- 3) Al fine di evitare il giudizio il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione del licenziamento, in una sede "protetta", un'indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18, mediante la consegna di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e alla rinuncia alla sua impugnazione qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Questa specifica modalità di conciliazione è incentivata attraverso l'esenzione fiscale e contributiva della indennità prevista (vincolata al parametro di legge).
- 4) Il datore, in sede di autotutela, può revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione con il solo obbligo di corrispondere al lavoratore la retribuzione spettante.
- 5) Per le piccole imprese (i criteri riguardanti il numero dei dipendenti non sono cambiati) gli importi delle sanzioni previste dal decreto sono dimezzati e non possono superare il limite delle 6 mensilità. Nel caso in cui con nuove assunzioni venga superato il limite dei 15 dipendenti, a **tutti (anche ai vecchi assunti)** si applica il contratto di nuova istituzione.
- 6) Per i nuovi assunti con il nuovo contratto sono soppresse le norme riguardanti il rito processuale speciale di cui alla l. n. 92 del 2012.
- 7) In caso di licenziamenti collettivi, qualora sia violata la procedura prevista o siano violati i criteri di scelta (anzianità, carichi di famiglia, ragioni tecnico-organizzative o altre indicate nella contrattazione) dei lavoratori da licenziare individualmente, una volta espletata la procedura amministrativa e sindacale, si applica la tutela obbligatoria prevista per il licenziamento economico.

- 8) Il nuovo contratto si applica anche ai contratti a termine e di apprendistato trasformati.
- 9) La retribuzione di riferimento per le indennità risarcitorie è sempre quella prevista per il calcolo del tfr.

### *Illustrazione degli articoli*

L'**art. 1** definisce il campo di applicazione delle nuove norme, riferendosi agli operai, impiegati o quadri assunti dopo l'entrata in vigore del provvedimento. Il fatto che non vengano indicati i dirigenti (ai quali continua ad essere applicata la precedente normativa) è uno dei motivi che fanno ritenere non applicabile le nuove norme ai pubblici dipendenti, per i quali è prevista (d.lgs. n. 165/2001) una specifica disciplina per il licenziamento. La norma si applica anche ai casi di conversione, successivi al decreto, di contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato (i c.d. equiparati ai nuovi assunti). Le nuove disposizioni si applicano anche sia ai nuovi che ai vecchi assunti qualora un datore di lavoro in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato superi il precedente limite di 15 dipendenti. In sostanza, tutti i dipendenti avranno il medesimo regime previsto dal d.lgs. n. 23/2015.

L'**art. 2** disciplina i casi del licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale (quindi inefficace). Sono i casi in cui il giudice ordina la reintegra al datore di lavoro (sia esso e mono imprenditore) che abbia proceduto ad un licenziamento illegittimo per le suddette motivazioni. Il lavoratore reintegrato deve riprendere servizio entro 30 giorni dall'invito del datore, altrimenti il rapporto di lavoro si intende risolto. La sanzione giudiziaria prevista è quella del risarcimento del danno sulla base di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr (questa è una novità che può avere dei riflessi anche sulle voci della retribuzione), raggugliata all'intero periodo del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*. È inoltre prevista un'ulteriore indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali. Entro 30 giorni il lavoratore può chiedere la sostituzione della reintegra con un'indennità pari a 14 mensilità (riferite al tfr) non soggette a contribuzione. Le reintegra si applica anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per un motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

L'**art. 3** riguarda il licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa. Secondo tale norma, salvo i casi in cui si riscontrino le fattispecie di cui all'art.

2, il giudice che accerta la non ricorrenza degli estremi di un giusto motivo soggettivo od oggettivo o di una giusta causa, dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una penale, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 2 mensilità di retribuzione (riferita al tfr) per ogni anno di servizio, ma non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Per le piccole imprese l'importo è dimezzato e non superiore a 6 mensilità (quindi da 2 a 6 mensilità). La reintegra nel posto di lavoro è prevista soltanto nel caso in cui, nel licenziamento disciplinare (per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa; quindi mai nel caso di licenziamento per motivo oggettivo o economico), sia dimostrata in giudizio (onere della prova a carico del ricorrente) l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto a cui "resta estranea ogni valutazione [del giudice] circa la proporzione del licenziamento".

**N.B.:** sono visibili le differenze con quanto previsto dall'art. 18 come "novellato" dalla l. n. 92/2012: nel caso di licenziamento per motivo oggettivo, non solo non si applica la procedura conciliativa preliminare (dalla cui applicazione sono esclusi i soggetti destinatari del d.lgs. n. 23), ma il giudice può anche sanzionare con la reintegra il recesso illegittimo per manifesta insussistenza del fatto addotto a base del licenziamento. Lo stesso giudice è abilitato a stabilire con discrezionalità l'ammontare della sanzione all'interno del *range* previsto (da 12 a 24 mensilità). Inoltre nel caso di licenziamento disciplinare il giudice stabilisce la reintegra se la mancanza del lavoratore è punita con una sanzione conservativa nel codice disciplinare (rimane quindi una relazione di proporzionalità). Si ricordi che il nuovo art. 18 continua ad essere applicato ai "vecchi assunti".

Soltanto nel caso dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, il giudice annulla il licenziamento, condanna il datore alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria (è ancora il tfr a fare da riferimento) che copra l'intero periodo dell'estromissione dedotto non solo *l'aliunde perceptum*, ma anche *l'aliunde percepiendum* (se il lavoratore si fosse attivato a cercare un nuovo impiego). In ogni caso la misura della indennità relativa al periodo antecedente alla pronuncia della reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità (tfr). Il datore è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali. È concessa al lavoratore di optare per il pagamento delle 15 mensilità al posto della reintegra, con annessi e connessi.

L'**art. 4** stabilisce, in materia di vizi formali e procedurali, che quando sia accertata la violazione dell'obbligo di motivazione e della procedura prevista per le sanzioni disciplinari, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e

condanna il datore ad un'indennità pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio no inferiore a 2 e non superiore a 12. Nelle piccole imprese (fino a 15 dipendenti) gli importi sono dimezzati (1/2 mensilità per ogni anno con un minimo di 1 ed un massimo di 6). La norma si applica sempreché il giudice, su domanda del lavoratore, non ritenga applicabili gli artt. 2 e 3.

L'**art. 5** consente al datore di lavoro di revocare il licenziamento entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione dell'avvenuta impugnazione. In questo caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità con pagamento delle competenze retributive e previdenziali spettanti al lavoratore senza applicazione dei regimi sanzionatori per il periodo precedente la revoca.

L'**art. 6** introduce la c.d. **offerta di conciliazione** (a valere per i soli nuovi assunti) allo scopo di evitare il giudizio e fatta salva ogni altra forma di conciliazione prevista dalla legge. Il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione del licenziamento e purché in "sede protetta" (art. 2113 c.c.) una somma (non sottoposta a prelievo fiscale e contributivo) pari ad 1 mensilità (tfr) per ogni anno di servizio non inferiore a 2 e non superiore a 18, tramite assegno circolare. Se il lavoratore lo accetta si estingue il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e si rinuncia all'azione legale anche se già proposta. Possono essere pattuite ulteriori somme in quella sede e circostanza, ma queste sono soggette a tassazione. Nelle piccole imprese l'importo è dimezzato e non può essere superiore a 6 mensilità.

L'**art. 7** stabilisce che l'anzianità di servizio del lavoratore maturata nell'attività di appalto si computa se il lavoratore stesso passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto.

L'**art. 8** dispone in materia di frazionabilità delle indennità stabilendo che un periodo superiore a 15 giorni equivale ad un mese.

L'**art. 9** dispone in materia di piccole imprese e di organizzazioni di tendenza. Al datore di lavoro con meno di 15 dipendenti non si applica l'art. 3 comma 2 (riguardante il caso della reintegra per l'insussistenza del fatto materiale) e le indennità previste nei vari articoli sono dimezzate e non possono superare le 6 mensilità. La disciplina del decreto si applica anche alle imprese di tendenza.

L'**art. 10** riguarda il licenziamento collettivo. In mancanza di forma iscritta del licenziamento individuale (alla fine della procedura prevista per i licenziamenti collettivi) si applica l'art. 2 con la reintegra. In caso di violazione delle procedure (vizi formali o procedurali di cui all'art. 4 della l. n. 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5) si applica il regime ordinario (2 mensilità per ogni anno di servizio non inferiori a 4 e non superiori a 24).

L'art. 11 stabilisce che la procedura processuale introdotta dalla l. n. 92/2012 non si applica ai soggetti destinatari del d.lgs. n. 23/2015.

#### **4. D.lgs. n. 80/2015 in materia di tutela della maternità e di conciliazione tra lavoro e famiglia**

Il decreto è rivolto ad allineare la disciplina italiana dei permessi per motivi familiari con i migliori standard europei in tema di conciliazione tra lavoro e cura parentale. I contenuti principali del decreto riguardano: ampliamento dei permessi ed aspettative a favore dei genitori naturali di figli fino a 12 anni; ampliamento dei permessi ed aspettative per i genitori adottivi o affidatari; estensione ad autonomi e parasubordinati di agevolazioni in caso di adozione ed affido; astensione dal lavoro fino a tre mesi per le vittime di violenza di genere, per esigenze di protezione; incentivi per i datori per promuovere il telelavoro.

Talune importanti modifiche sono state introdotte con il **d.lgs. n. 151/2015**.

*Congedo obbligatorio*: è vietato adibire al lavoro le donne durante i giorni non goduti prima del parto qualora esso avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche se la somma dei due periodi dovesse superare il limite complessivo di 5 mesi.

*Malattia del neonato*: in caso di suo ricovero la madre ha diritto di chiedere la sospensione di chiedere la sospensione del congedo e di goderne in tutto o in parte dopo la data di dimissione del bambino; tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di certificazione medica.

*Trattamento economico*: l'indennità di maternità è corrisposta (dall'Inps) anche nei casi in cui è consentita la risoluzione del rapporto di lavoro (giusta causa, fine dell'attività) che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità.

*Congedo di paternità*: il padre ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua di spettanza della lavoratrice in caso di sua morte o di grave infermità o di abbandono, nonché di affidamento esclusivo al padre stesso. Le medesime disposizioni si applicano anche per le lavoratrici autonome, a fronte delle medesime circostanze.

*Congedo parentale ad ore*: in caso di mancata regolazione contrattuale delle modalità di utilizzazione ciascun genitore può scegliere di usufruire del congedo tramite fruizione giornaliera od oraria. Quest'ultima tipologia di

utilizzazione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente l'inizio del congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria con altri permessi e riposi previsti.

*Indennità per il congedo parentale:* l'indennità è pari al 30% della retribuzione fino ad un massimo complessivo per i genitori di sei mesi ed è riconosciuta fino al sesto anno del bambino.

*Adozioni ed affidamenti:* il congedo parentale può essere fruito dai genitori qualunque sia l'età del minore entro 12 anni dall'ingresso dello stesso in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. La relativa indennità è dovuta per il periodo massimo complessivo nei primi sei anni di ingrosso nella famiglia.

*Lavoro notturno:* le tutele in tema di lavoro notturno sono estese anche alla madre adottiva o affidataria (o in alternativa al padre) nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età.

*Gestione separata:* agli iscritti è dovuta l'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente.

*Liberi professionisti:* le indennità previste sono riconosciute anche al padre libero professionista nei casi di morte della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre stesso.

## **5. D.lgs. n. 81/2015 sul riordino delle tipologie contrattuali e la nuova disciplina delle mansioni (*jus variandi*)**

Il decreto – il quale, all'art. 1, afferma programmaticamente che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro – ridisegna i confini del lavoro dipendente soggetto al regime di protezione; riscrive, unificandola e semplificandola, la disciplina del part-time, lavoro intermittente, contratto a termine, lavoro accessorio, somministrazione e apprendistato.

Collaborazioni a progetto: dal 1° gennaio 2016 la disciplina del lavoro subordinato si applica in via di principio “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”. Sono abrogate le disposizioni di cui ai commi da 61 a 69-*bis* del d.lgs. n. 276/2003 e continuano ad applicarsi ai contratti vigenti alla data di entrata in vigore del decreto. Ciò comporta la “rinascita” delle co.co.co. (art. 409 c.p.c.) che potranno svolgersi anche a

tempo indeterminato sulla base dei tratti essenziali della continuità, della coordinazione e del carattere prevalentemente personale della prestazione lavorativa. Sono previste deroghe: 1) per casi disciplinati dalla contrattazione collettiva; 2) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni individuali per cui è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; 3) per i componenti di organi di amministrazione e controllo; 4) per le collaborazioni rese a fini istituzionali in associazioni e società sportive; 5) per le collaborazioni nelle pubbliche amministrazioni in attesa della riforma, fermo restando il divieto di un loro utilizzo dal 1° gennaio 2017.

La presunzione di subordinazione può essere neutralizzata tramite certificazione secondo le procedure previste (art. 76 d.lgs. n. 276/2003). È prevista una sanatoria a fini fiscali e contributivi per i datori di lavoro che procedono all'assunzione a tempo indeterminato di collaboratori e di titolari di partita IVA: 1) se i lavoratori interessati sottoscrivono atti di conciliazione in sede "protetta"; 2) se nei 12 mesi successivi i datori di lavoro non recedono dal contratto se non per giusta causa o giustificato motivo.

Gli illeciti sanabili sono quelli accertati a seguito degli accessi ispettivi precedenti le assunzioni.

### *Fattispecie superate*

*Associazione in partecipazione con apporto di lavoro*: nel caso in cui l'associato sia una persona fisica dal 25 giugno 2015 non sarà più possibile stipulare contratti che prevedano l'apporto della prestazione di lavoro in cambio della partecipazione agli utili dell'impresa dell'associante. I contratti di associazione in partecipazione, in atto alla data suddetta, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consista, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro conclusione.

*Lavoro ripartito o job sharing*: sono abrogati gli artt. da 41 a 45 del d.lgs. n. 276/2003.

### *Riordino delle tipologie di lavoro flessibile in relazione alla durata della prestazione di lavoro*

*Part-time*: è richiesta la forma scritta ai fini della prova, deve essere puntualmente indicata la durata della prestazione e la sua collocazione temporale. Non viene più richiamata la classica ripartizione (che però trova

sede ancora nella contrattazione collettiva) tra part-time verticale, orizzontale e misto. Le clausole flessibili (variazione della collocazione oraria della prestazione) sono ricomprese nelle clausole elastiche («variazione della collocazione temporale quanto variazione in aumento della stessa durata»). Se il Ccnl non prevede una specifica disciplina, le clausole possono essere pattuite per iscritto dalle parti in sede di certificazione. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con cui il datore, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento (max del 25%) la durata. Le modifiche comportano una maggiorazione della retribuzione oraria del 15%. Se non è disciplinato dai Ccnl, il datore può richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare (il lavoro compreso tra l'orario concordato e quello previsto in caso di tempo pieno) in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate, retribuite con una maggiorazione del 15% con effetti diretti, indiretti e differiti. Nel caso in cui manchi la prova della stipula del contratto a part-time o non ne sia determinata la durata della prestazione la sanzione consiste nella trasformazione a full-time. La trasformazione da full-time a part-time e viceversa deve risultare da atto scritto. Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione non comporta giustificato motivo di licenziamento.

A salvaguardia dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e gravi patologie croniche è loro riconosciuto il diritto al part-time con accertamento della patologia stessa presso le commissioni predisposte dalle ASL. Tale diritto è riconosciuto anche al coniuge, ai figli o ai genitori del malato.

I lavoratori a part-time hanno il diritto di precedenza nelle assunzioni a full-time.

La legge di stabilità per il 2016 (l. n. 208/2015) riconosce la possibilità di optare per una trasformazione a part-time del rapporto di lavoro (fino al raggiungimento del requisito anagrafico vigente ovvero per tre anni) a chi ha 63 di età, fermo restando il versamento dei contributi all'Inps da parte dell'azienda sull'intero importo della retribuzione affinché il trattamento pensionistico non subisca decurtazioni. Negli anni di part-time, con riduzione massima di orario al 50%, il lavoratore percepisce uno stipendio più alto rispetto a quello corrispondente all'orario di lavoro ridotto, perché riceve in busta paga una somma pari alla differenza contributiva che l'impresa avrebbe dovuto versare all'Inps. In pratica, si tratta di un **tempo parziale con orario al 50%, ma retribuito al 75%**, che garantisce, inoltre, la maturazione della pensione come fosse stipendio pieno. L'operazione però è a “numero chiuso” ovvero nei limiti degli stanziamenti previsti.

*Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)*: si tratta di un contratto, anche a tempo determinato, con cui un lavoratore sta a disposizione del datore che ne utilizza la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente garante dogli il trattamento economico e normativo a cui hanno diritto i lavoratori a tempo pieno di pari livello riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Si conferma che tale tipologia è consentita per i soggetti con meno di 24 anni di età (purché svolgano le loro prestazioni entro il 25° anno) o con più di 55 anni. Ad eccezione del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto con uno stesso datore di lavoro non può superare i 400 giorni di lavoro effettivo nell'arco di 3 anni. La sanzione per i contratti non conformi consiste nella trasformazione a tempo indeterminato.

*Divieti*: per sostituzione di lavoratori in sciopero; presso unità produttive interessate nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi o a regimi di CIG relativi a lavoratori delle medesime mansioni. È richiesto atto scritto a fini probatori contenenti tutte le indicazioni necessarie (con preavviso di chiamata non inferiore ad un giorno e con obbligo di comunicazione alla direzione territoriale del lavoro tramite sms o mail).

*Indennità di disponibilità*: qualora sia prevista il lavoratore ha l'obbligo di comunicare al datore causa e durata dell'impedimento. L'indennità mensile è divisibile in quote orarie.

Il datore è dovuto ad informare le RSA o la RSU.

*Contratto a tempo determinato*: vedi *supra*.

*Somministrazione di lavoro*: contratto a tempo indeterminato o determinato con cui un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un soggetto definito utilizzatore uno o più lavoratori, suoi dipendenti, che svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore (il potere disciplinare rimane in capo al somministratore).

Condizioni di utilizzo:

- *Somministrazione a tempo indeterminato*: in questo caso il numero dei lavoratori somministrati non può eccedere il 20% della forza lavoro a tempo indeterminato impiegata presso l'utilizzatore (o all'inizio dell'anno o al momento della stipula del contratto per attività iniziate nel corso dell'anno). Sono somministrabili a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti a tale titolo dal somministratore, salvo diversa disposizione del contratto applicato dall'utilizzatore. Non si applica alla pubblica amministrazione. Per i periodi in cui il lavoratore rimane in attesa dell'invio in missione è prevista una indennità mensili di disponibilità assoggettata a contribuzione previdenziale. .

- *Somministrazione a tempo determinato*: i limiti quantitativi sono stabiliti dal contratto dell'utilizzatore. Non vi sono limiti nel caso di assunzione di lavoratori in mobilità, disoccupati da almeno sei mesi, lavoratori svantaggiati. Si applica la disciplina prevista per il contratto a tempo determinato con esclusione del limite massimo di durata dei 36 mesi, del limite delle 5 proroghe, del rispetto degli intervalli tra un contratto e l'altro, dei limiti percentuali di utilizzo in rapporto agli assunti a tempo indeterminato e dei diritti di precedenza per le nuove assunzioni.
- I divieti sono quelli previsti in altri casi compresa la mancata valutazione dei rischi.
- In caso di violazione delle condizioni di utilizzo o dei divieti sono previste sanzioni economiche per il solo soggetto utilizzatore.
- L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore per i trattamenti retributivi e contributivi, ma con diritto di rivalsa verso il somministratore stesso.
- Se l'utilizzatore adibisce il lavoratore a mansioni superiori deve avvertire il somministratore altrimenti risponde in proprio delle differenze retributive.
- È l'utilizzatore a rispondere dei danni prodotti a terzi dal lavoratore.
- In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e i lavoratori somministrati sono alle dipendenze dell'utilizzatore.
- Decadenza e tutele: se il lavoratore intende chiedere la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore deve procedere all'impugnazione del contratto entro 60 giorni dalla cessazione della missione e procedere poi al ricorso o alla richiesta del tentativo di conciliazione nei tempi stabiliti dalla l. n. 604/1966. Se il giudice accoglie la domanda dichiara la costituzione del rapporto con l'utilizzatore e fissa un risarcimento del danno con un'indennità onnicomprensiva tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr. Tale indennità ristora per intero il pregiudizio recato al lavoratore compresi gli aspetti retributivi e contributivi, riferiti al periodo compreso tra la cessazione dell'attività e la pronuncia del giudice.
- L'utilizzatore è tenuto ad informare i lavoratori dell'esistenza di posti vacanti nella propria impresa. È altresì tenuto ad informare annualmente le OOSS.
- È nulla ogni clausola diretta a limitare la possibilità di assunzione da parte dell'utilizzatore, salvo il caso in cui al lavoratore somministrato sia corrisposta un'adeguata indennità.

*Apprendistato*: vedi *supra*.

*Lavoro accessorio*: attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7mila euro nel corso di un anno. Il decreto ha ampliato il raggio di azione, appunto, al limite di 7mila euro (netti) annui (2mila per ogni singolo committente imprenditore o professionista. Anche i percettori di prestazioni di sostegno del reddito possono svolgere attività di lavoro accessorio nel limite di compensi non superiori a 3mila euro. In agricoltura queste attività sono consentite se svolte da giovani studenti con meno di 25 anni compatibilmente con gli impegni scolastici o da pensionati. Oppure in attività agricole in favore di soggetti che non prevedono di superare un volume di affari di 7mila euro l'anno. Il committente acquista esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari. I committenti non imprenditori possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

*Disciplina delle mansioni (il c.d. demansionamento)*: è certamente una delle più importanti novità tra quelle previste dal d.lgs. n. 81. La nuova disciplina è sancita nell'art. 3, il quale "novella" l'art. 2103 c.c. (peraltro anch'esso già sostituito dall'art. 13 della l. n. 300/1970 che aveva ampiamente modificato la norma codicistica). Quali sono i principali cambiamenti in materia di *jus variandi*?

L'art. 2103 stabiliva che il lavoratore dovesse essere adibito alle mansioni per cui era stato assunto oppure a quelle appartenenti ad una categoria superiore ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Analizziamo i contenuti dell'articolo, innanzi tutto ricordando il concetto di *mansioni* consistente in un "fare" specifico a cui il lavoratore viene adibito dal datore; un "fare" che contraddistingue la prestazione di lavoro. Il concetto di *mansioni* è diverso da quelli di qualifica, livello e categoria.

*Qualifica*: è il profilo professionale del lavoratore (saldatore, tornitore, cassiere, ecc.).

*Livello*: indica solitamente l'indicatore del minimo retributivo che la contrattazione collettiva riconosce ad un gruppo di qualifiche ritenute di equipollente valore professionale (il caso dell'inquadramento unico).

*Categoria*: il concetto è riferito a quanto previsto dall'art. 2095 c.c. ovvero alle categorie "legali" (dirigenti, impiegati, operai a cui si sono aggiunti in seguito i quadri).

Nella previgente versione dell'articolo, lo *jus variandi* del datore incontrava due limiti: poteva esercitarsi *in melius* oppure soltanto con riguardo a mansioni *equivalenti* a quelle effettivamente svolte. Il che richiedeva un duplice accertamento anche in sede giudiziaria relativamente sia alle mansioni

effettivamente svolte in precedenza sia all'effettiva equivalenza di quelle assegnate nell'esercizio dello *jus variandi* del datore stesso.

L'art. 3 del d.lgs. n. 81 riscrive l'ultima parte della norma in tal senso: "ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". Sostanzialmente viene effettuato un rinvio a quanto stabilito, con riguardo al livello, dalla contrattazione collettiva circa la classificazione dei lavoratori e al codice (art. 2095) per ciò che concerne la categoria legale. Diventa così più agevole e trasparente (quasi automatico) la verifica dell'uso legittimo dello *jus variandi*. Ma c'è di più. Il secondo comma dell'art. 3 rende possibile l'assegnazione al livello di inquadramento inferiore (pertanto il demansionamento è limitato ad un solo livello) in presenza di una modifica degli assetti organizzativi che incida sulla posizione del lavoratore al quale deve essere assicurato un obbligo formativo (la cui mancanza comunque non rende nullo il mutamento di mansioni). Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva, con il solo limite del rientro nella medesima categoria legale (esempio: un impiegato non può diventare un operaio). Che cosa è tenuto, se adito, ad accertare il giudice? La sola sussistenza (non anche la sua opportunità) di una modifica che incide sulla posizione del lavoratore. Il datore ha un solo obbligo a pena di nullità: quello della comunicazione scritta del mutamento di mansioni.

I diritti del lavoratore: conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento con l'eccezione degli elementi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Fino a questo punto l'esercizio dello *jus variandi* avviene all'interno di un perimetro definito dalla contrattazione collettiva e dalla legge (è la contrattazione che indica i livelli di inquadramento e sono il codice e leggi per le categorie legali e i loro requisiti di appartenenza).

L'art. 3 prevede anche la possibilità di accordi individuali di mutamento delle mansioni, sia del livello di inquadramento, sia della categoria legale, a condizione che tali accordi siano definiti in una sede "protetta" (in giudizio, in sede sindacale o amministrativa) e che realizzino l'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un legale o da un consulente del lavoro.

Come abbiamo ricordato lo *jus variandi* può essere esercitato anche con l'assegnazione di mansioni superiori. In questo caso il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diventa definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo

sei mesi continuativi, salvo diversa volontà del lavoratore e ove non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di un altro lavoratore in servizio.

Non subisce modifiche quanto previsto in materia di trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra che deve avvenire solo per ragioni tecniche, organizzative e produttive. L'impugnazione del trasferimento è sottoposto al doppio termine di decadenza (60 giorni e 180 giorni).

## **6. D.lgs. n. 148/2015: il riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

Le disposizioni contenute nel decreto sono improntate a tre obiettivi:

- inclusione
- semplificazione
- razionalizzazione

### *Inclusione di lavoratori e imprese*

Il decreto rende **strutturale la NASpI a 24 mesi per sempre**. Il decreto mette a regime e **rende strutturali (cioè finanzia per sempre) altre importanti misure di politica sociale:**

- le **misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro** (tra le quali l'estensione del congedo parentale);
- l'**assegno di disoccupazione (ASDI)**, che fornisce **un reddito sino a sei mesi ai beneficiari di NASpI con figli minori o ultracinquantacinquenni che esauriscono il sussidio senza avere trovato lavoro e hanno un ISEE inferiore a 5.000 euro all'anno;**
- **il fondo per le politiche attive del lavoro.**

Infine, il decreto **estende le integrazioni salariali** agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e include nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, anziché, come in precedenza, più di 15.

### *Semplificazione e certezze per le imprese*

Il decreto introduce **un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi**. Ciò costituisce una semplificazione importante per imprese, consulenti e potenziali investitori esteri: la disciplina delle integrazioni salariali è contenuta in un unico testo. Viene inserita nel decreto la disciplina della solidarietà espansiva, attualizzandola all'ordinamento giuridico vigente, rendendo così più agevoli eventuali interventi futuri in materia.

Con il decreto si realizza anche una maggiore certezza per le imprese e per lo Stato: si prevede che l'impresa provveda al conguaglio delle integrazioni pagate ai lavoratori o ne richieda il rimborso entro 6 mesi dalla fine del periodo di cassa integrazione.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione ordinaria (CIGO), il decreto prevede una semplificazione delle procedure di autorizzazione, con l'abolizione delle commissioni provinciali e l'autorizzazione dei trattamenti direttamente da parte dell'Inps. La domanda di CIGO deve avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione straordinaria (CIGS), sono introdotte varie semplificazioni.

**L'importo:** è confermata per ambedue le tipologie la misura dell'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate. L'integrazione sostituisce l'eventuale indennità di malattia e dà diritto all'assegno al nucleo familiare (ANF).

### *Semplificazione procedure di consultazione sindacale*

- all'atto della comunicazione alle associazioni sindacali, viene meno l'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione;
- per quanto riguarda i criteri di scelta e rotazione, viene stabilito che la congruità dei criteri di scelta si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento;
- vengono abrogate le norme sulla rotazione, complicatissime e di difficile attuazione, e le sanzioni che ne conseguivano. D'ora in poi, le sanzioni (semplificate) si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate nell'esame congiunto.

### *Semplificazione procedure autorizzazione*

- sarà possibile richiedere CIGS per tutto il periodo necessario (direttamente 24 mesi per riorganizzazione). Per i contratti di solidarietà (che diventano una causale di CIGS, prendendone tutte le regole), anche 36 mesi di fila in presenza di determinate condizioni (vedi oltre).

### *Certezza dei tempi*

- la CIGS parte 30 giorni dopo la domanda (per le richieste presentate a decorrere dal 1° novembre 2015).

### *Semplificazione dei controlli*

- un unico controllo tre mesi prima della fine del periodo di cassa.

Il decreto consente infine di partire effettivamente con i fondi di solidarietà destinati a fornire le integrazioni salariali a datori di lavoro e loro lavoratori non coperti dalla cassa integrazione. Qui gli interventi e le semplificazioni sono tali da suggerire una trattazione apposita, nella scheda al fondo.

### *Razionalizzazione delle integrazioni salariali*

Viene prevista una revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali: per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile, perché la durata dei contratti di solidarietà (CDS) viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

Esempi:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): max 24 mesi
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS: 36 mesi

- 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: 36 mesi
- 36 mesi di CDS:
- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/ CIGS oppure altri 12 mesi di CDS

Nel settore edile, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilito in 30 mesi per ciascuna unità produttiva, in considerazione delle specificità di tale settore che tipicamente non consentono l'utilizzo dei contratti di solidarietà.

Il decreto prevede un **meccanismo di responsabilizzazione delle imprese** attraverso le aliquote del contributo d'uso di tipo *bonus malus* (contributo addizionale). Viene infatti previsto un **contributo addizionale del 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (cumulando CIGO, CIGS e contratti di solidarietà) sino a un anno (52 settimane) di utilizzo nel quinquennio mobile (non di calendario); del 12% sino a due anni (104 settimane) e del 15% oltre 104 settimane**. Il contributo addizionale non è dovuto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili.

A fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, **viene introdotta per la CIGO una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore** (la CIGS è strutturalmente a carico della fiscalità generale). L'aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese indipendentemente dall'utilizzo della cassa passa quindi dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.

Viene previsto, sia per la CIGO che per la CIGS, il divieto di autorizzare l'integrazione salariale per tutte le ore lavorabili da tutti i lavoratori per tutto il periodo disponibile. In sostanza viene introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile. Tale divieto, che per la CIGS non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto, serve anche a favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di integrazione salariale, nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione.

Per la CIGS, il decreto conferma l'attuale livello di contribuzione (0,90% della retribuzione di cui lo 0,60% a carico del datore, la quota restante del lavoratore) razionalizza la disciplina delle causali di concessione del trattamento. **L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere concesso per una delle seguenti tre causali:**

- **riorganizzazione aziendale** (che riassorbe le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale), nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- **crisi aziendale**, nel limite di 12 mesi in un quinquennio mobile. A decorrere dal 1° gennaio 2016, non può più essere concessa la CIGS nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Viene previsto tuttavia un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima rispettivamente di dodici mesi nel 2016, nove nel 2017 e sei nel 2018, qualora al termine del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale;
- **contratto di solidarietà, sino a 24 mesi in un quinquennio mobile, che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio.** Gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A" (**difensivo**), previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, diventano quindi una causale di quest'ultima e ne mutuano integralmente le regole in termini di misura della prestazione e di contribuzione addizionale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Viene inoltre previsto, a tutela del lavoratore, che per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Il **contratto di solidarietà espansiva** consiste, invece, in una riduzione stabile dell'orario di lavoro con la conseguente riduzione della retribuzione a fronte della contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. In questo caso, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo (a carico della GIAS-Inps) pari al 15% della retribuzione contrattuale che, per ciascuno dei due anni successivi, si riduce rispettivamente al 10% e al 5%. Per i lavoratori in età compresa tra i 15 e i 29 anni, per i primi tre anni e non oltre il 29°anno di età, la sola quota di contribuzione a carico del datore è dovuta in misura corrispondente a quella degli apprendisti. Sono previste esclusioni dal beneficio nei casi in cui il datore nei mesi precedenti abbia adottato misure di riduzione del personale o di sospensione del lavoro. È in tale contesto che la contrattazione collettiva,

con la medesima finalità di aumentare l'occupazione, può definire forme di "atipiche" di prepensionamento a condizione che gli interessati, a loro domanda, "abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario praticato prima della retribuzione convenuta nel contratto collettivo".

Sono altresì previsti meccanismi di attivazione dei beneficiari di integrazioni salariali e **condizionalità** delle prestazioni: nello specifico, i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione o fondi di solidarietà) per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. Questo patto di servizio, come previsto dal decreto sulle politiche attive, è più leggero di quello rivolto ai disoccupati, ed è volto in primo luogo a fornire iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali.

### *Transizione*

Il decreto prevede una transizione alle nuove disposizioni. Di seguito gli aspetti più rilevanti.

Le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto. Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le loro durate si computano ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto. In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero. Quindi i nuovi limiti di durata incidono dalla fine del 2017, non prima.

Il divieto delle zero ore di CIGS per tutti per l'intero periodo autorizzato entra in vigore solo fra 2 anni (a fine 2017).

Gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto (anche se la cassa non è ancora stata autorizzata) restano validi anche qualora prevedano durate maggiori. I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti.

La disposizione che prevede che la domanda di CIGS debba avvenire 30 giorni prima dell'avvio della riduzione o sospensione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015, così da dare modo alle imprese di adeguarsi al nuovo regime.

Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti di durata previsti dal decreto, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da un'apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

### *Cassa integrazione guadagni in deroga*

Si tratta di una misura di sostegno del reddito riconosciuto alle categorie di lavoratori occupati in aziende escluse dall'applicazione degli ammortizzatori sociali. Durante la crisi l'utilizzazione di questo strumento ha consentito di rendere praticamente universali le tutele a tutte le forme di lavoro dipendente e a tutti i datori di lavoro (anche non imprenditori come per esempio gli studi professionali). La l. n. 92/2012 ha disposto il superamento di questa tipologia di intervento, promuovendo altre forme di tutela (come i fondi di solidarietà). È stata comunque prevista la possibilità di concedere ammortizzatori in deroga ancora per il periodo 2013-2016. Va ricordato, inoltre, che il d.l. n. 185/2008 aveva introdotto in via sperimentale anche l'indennità di disoccupazione in deroga, confermato per il 2015 dalla l. n. 92 (Fornero).

**Causali:** situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili al datore o ai lavoratori; situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato; crisi aziendali; ristrutturazione o riorganizzazione.

**Requisiti oggettivi:** avere utilizzato tutti i possibili strumenti ordinari di flessibilità (es. ferie residue).

**Requisiti soggettivi:** anzianità lavorativa di almeno 12 mesi. I requisiti vengono accertati a livello locale.

**Durata:** max 5 mesi (nel 2015).

**Importo:** 80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore di sospensione dell'attività. È prevista una riduzione dell'integrazione in caso di proroga (dal 10% al 40%) ed un massimale.

### *Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali*

I principali interventi riguardano:

- l'obbligo di estendere entro il 31 dicembre 2015 i fondi di solidarietà bilaterali per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente l'obbligo è previsto in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti);
- la previsione che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, il fondo di solidarietà residuale (ossia il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale ed è soggetto a una nuova disciplina. Gli aspetti salienti di tale nuova disciplina sono i seguenti:
  - o rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente, invece, rientrano nell'ambito di applicazione del fondo di solidarietà residuale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti), a fronte del pagamento di un'aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016 (per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65%).
  - o il **Fondo di Integrazione Salariale** garantisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta – per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile – ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo: tale nuova prestazione sostituisce i contratti di solidarietà di tipo “B”, ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS. I datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti possono richiedere l'**assegno di solidarietà** per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;

- o nel caso di lavoratori che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il Fondo di Integrazione Salariale garantisce l'ulteriore prestazione consistente nell'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale);
- revisione della disciplina dell'assegno ordinario corrisposto dai fondi di solidarietà bilaterali: i fondi (diversi dal fondo di integrazione salariale) stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della casuale invocata, alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS (attualmente, invece, l'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, non può eccedere la durata massima prevista per la CIGO);
- introduzione di requisiti di competenza ed assenza di conflitto di interesse per gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, quali membri dei comitati amministratori dei fondi di solidarietà bilaterali (ivi compreso il fondo di integrazione salariale);
- introduzione di requisiti di onorabilità per tutti i membri dei comitati amministratori del Fondo di Integrazione Salariale e dei fondi di solidarietà bilaterali;
- la previsione che, se i comitati amministratori dei vari fondi non sono costituiti entro il 30 novembre 2015, il Ministro del lavoro nomini un commissario straordinario, così da garantire l'avvio del sistema dei fondi a decorrere dal 1° gennaio 2016;
- la previsione che, entro il 31 dicembre 2015, i fondi bilaterali alternativi al sistema sin qui descritto, operanti nei settori della somministrazione di lavoro e dell'artigianato erogano almeno una prestazione tra l'assegno ordinario per 13 settimane nel biennio o l'assegno di solidarietà per 26 settimane nel biennio, prevedendo un'aliquota di contribuzione al fondo dello 0,45% (diviso tra azienda e lavoratore secondo un accordo lasciato alle parti sociali). Tali fondi, così come i fondi di solidarietà bilaterali, possono inoltre erogare prestazioni integrative rispetto alle prestazioni di disoccupazione, oppure nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo dei lavoratori prossimi all'età di pensionamento. Al settore della somministrazione di lavoro è data la possibilità di utilizzare quota parte del contributo al fondo Formatemp, previsto dal d.lgs. 276 del 2003, per il versamento del contributo al fondo di solidarietà. In tal caso, il contributo

può essere posto interamente a carico del datore di lavoro e l'aliquota di contribuzione non può essere inferiore allo 0,30%;

- l'introduzione della possibilità per le Province autonome di Trento e Bolzano di sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui, salvo diverse disposizioni, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del decreto.

## **7. D.lgs. n. 149/2015: disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale**

Il decreto legislativo prevede, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

L'Ispettorato ha personalità di diritto pubblico, ha autonomia di bilancio e "autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento.

Gli organi dell'Ispettorato sono:

- 1) il direttore generale che ne ha la rappresentanza legale;
- 2) il consiglio di amministrazione;
- 3) il collegio dei revisori.

La principale funzione dell'Ispettorato nazionale, risiede nel **coordinamento**, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria. A tal fine, l'Ispettorato definisce tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e detta le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo (compreso quello in forza presso Inps e Inail).

In supporto alla programmazione dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, si prevede l'obbligo per l'Inps, l'Inail e l'Agenzia delle entrate di mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata.

Al fine di rafforzare l'azione di coordinamento con altri organi preposti alla vigilanza si prevede:

- la stipula di appositi protocolli, anche con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale onde assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi;

- l'obbligo per ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale di raccordarsi con l'Ispettorato.

In ragione di un progressivo accentramento di tutte le funzioni ispettive presso l'Ispettorato nazionale del lavoro, il personale ispettivo di Inps e Inail è inserito in un **ruolo ad esaurimento** dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore e non potrà essere sostituito dagli Istituti. Pertanto, il reclutamento del personale ispettivo, dall'entrata in vigore dei decreti attuativi, sarà riservato esclusivamente all'Ispettorato del lavoro. Ulteriori disposizioni sono finalizzate alla semplificazione normativa in materia di ricorsi amministrativi e giudiziari riguardanti gli atti degli organi ispettivi.

#### **8. D.lgs. n. 150/2015: riordino della normativa riguardante i servizi per il lavoro e di politiche attive**

Viene istituita una *Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro*, coordinata dalla nuova **Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro** (in acronimo **Anpal**), e formata dalle strutture regionali per le politiche attive del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da Italia Lavoro, dall'Isfol nonché dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado. L'istituzione dell'Anpal avverrà senza nuovi oneri a carico della finanza pubblica. Tutte le risorse necessarie al suo funzionamento saranno infatti trasferite dal Ministero del lavoro e dall'Isfol, dei quali sarà effettuata una conseguente riorganizzazione. Il Ministero del lavoro fisserà linee di indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive e definirà i livelli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale. Per garantire i livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, Ministero del lavoro, Regioni e Province autonome definiranno, un *Piano* finalizzato all'erogazione delle politiche attive mediante l'utilizzo coordinato di fondi (nazionali, regionali e del Fondo sociale europeo). Allo stesso scopo il Ministero del lavoro stipulerà, con ogni Regione e con le Province autonome, una *convenzione* per regolare i rapporti e gli obblighi concernenti la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Il Ministero del lavoro controllerà quindi il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale e monitorerà le politiche occupazionali.

Sarà istituito un ***Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro***, un ***Sistema informativo delle politiche del lavoro*** e il ***fascicolo elettronico del lavoratore***.

All'istituzione dell'*Albo* provvederà l'Anpal; nello stesso vengono iscritte le agenzie per il lavoro e le agenzie che intendono operare nel territorio delle regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento. L'obiettivo è quello di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e di rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il *Sistema informativo* e il *fascicolo elettronico* del lavoratore sono finalizzati ad una migliore gestione del mercato del lavoro e del monitoraggio delle prestazioni erogate.

Per semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, si prevede che le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (comprese quelle relative alla gente di mare), dovranno essere effettuate in via telematica.

Le informazioni del *Sistema informativo* rappresenteranno la base per la formazione del *fascicolo elettronico del lavoratore*, liberamente accessibile da parte degli interessati.

Tutte le informazioni contenute nel *Sistema informativo* saranno messe a disposizione delle Regioni e delle Province. Ci sarà anche un ***Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale***. Quanto ai *Fondi* interprofessionali e bilaterali che faranno anch'essi parte della *Rete*, l'Anpal eserciterà la vigilanza su di essi, riferendo al Ministero del lavoro.

In vista di un più efficace inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro si prevede che il Ministero del lavoro stipuli con ogni regione e con le province autonome una convenzione per la gestione dei servizi, prevedendo, in via transitoria, che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro siano attribuiti a soggetti pubblici o privati accreditati, anche al fine di svolgere, nei confronti dei disoccupati e dei soggetti a rischio di disoccupazione, attività di orientamento, ausilio, avviamento alla formazione e accompagnamento al lavoro.

**Viene definito lo stato di lavoratore *disoccupato*, di lavoratore dipendente che subisce una riduzione di orario (in seguito all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà o interventi dei fondi di solidarietà) e di lavoratore a rischio di disoccupazione.** Gli appartenenti a

queste categorie verranno assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità e saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipula di un ***Patto di servizio personalizzato***. Il *Patto* dovrà inoltre riportare la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva e ad accettare congrue offerte di lavoro. Per rafforzare la **condizionalità** delle erogazioni, la domanda di Aspi, Naspi o Dis-coll equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore, e sarà inserita nel Sistema informativo delle politiche attive e dei servizi per l'impiego.

I beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito, che non abbiano riottenuto una occupazione, saranno quindi chiamati a stipulare il *Patto di servizio personalizzato*.

La sottoscrizione del *Patto di servizio personalizzato* sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI).

I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate a conseguire l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni.

Si prevede inoltre un ***Assegno di ricollocazione, a favore dei soggetti disoccupati, percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (Naspi), la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi***. La somma, graduata in funzione del profilo di occupabilità, sarà spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro. L'assegno non costituirà reddito imponibile.

Ancora, i lavoratori titolari di strumenti di sostegno del reddito potranno essere chiamati a svolgere attività di servizio nei confronti della collettività nel territorio del Comune di residenza.

L'utilizzo dei lavoratori in tali attività non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro.

A questi lavoratori spetterà un importo mensile, pari all'assegno sociale, erogato dall'Inps.

Si riordina infine la normativa in materia di incentivi all'occupazione con la previsione della istituzione, presso l'Anpal, di un ***Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione***. Vengono definiti i principi generali di fruizione degli incentivi al fine di garantire un'omogenea applicazione; si provvede alla razionalizzazione e al rifinanziamento di quelli finalizzati a promuovere i contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, di alta formazione e ricerca e l'alternanza scuola lavoro.

## **9. D.lgs. n. 151/2015: razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese ed altre disposizioni in materia di lavoro e di pari opportunità**

Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali. Il primo concerne la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese; il secondo i rapporti di lavoro; il terzo le pari opportunità.

### *Semplificazioni di procedure e adempimenti*

#### **a) Razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità, con l'obiettivo di superare i problemi di funzionamento che la disciplina finora vigente ha evidenziato.**

Le linee caratterizzanti l'intervento riguardano:

- la possibilità per i datori di lavoro privati, **in linea con quanto richiesto dal Parlamento, di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, ma non di effettuare l'assunzione diretta** (potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste). Viene altresì introdotta la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;
- l'integrale **revisione della procedura di concessione dell'incentivo** per le assunzioni dei disabili, prevedendo la **corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro** da parte dell'Inps mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Si rafforzano gli incentivi per l'assunzione dei disabili, con una durata più lunga in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

#### **b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.**

I principali interventi riguardano:

- la tenuta, a decorrere dal 1° gennaio 2017, del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- la previsione che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche

attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, siano **effettuate esclusivamente in via telematica** mediante modelli semplificati;

- il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;
- l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare.

**c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** e di assicurazione obbligatoria contro gli **infortuni sul lavoro e le malattie professionali**.**

Le principali modifiche riguardano:

- la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri;
- la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite;
- la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;
- lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori;
- il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'Inail;
- la trasmissione all'Inail del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
- la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'Inail, esonerando il datore di lavoro;
- l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa, nelle intenzioni del legislatore, alla

emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

**d)** Revisione delle **sanzioni** in materia di lavoro e legislazione sociale.

I principali interventi riguardano:

- la **modifica alla c.d. maxisanzione** per il lavoro “nero” con l’introduzione degli importi sanzionatori “per fasce”, anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e la **reintroduzione della procedura di diffida**, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale “in nero” per un determinato periodo di tempo;
- la modifica al c.d. provvedimento di **sospensione dell’attività imprenditoriale**, favorendo una “immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale”;
- si chiariscono le nozioni di **omessa registrazione e infedele registrazione** sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;
- si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga;

*Disposizioni in materia di rapporto di lavoro*

I principali interventi riguardano:

- la revisione della disciplina dei **controlli a distanza** del lavoratore, con un intervento sull’art. 4 dello Statuto dei lavoratori per adeguare la disciplina all’evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy;
- la possibilità per i lavoratori di **cedere, a titolo gratuito**, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, **i riposi e le ferie** maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;
- l’introduzione con decreto ministeriale, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle **fasce di reperibilità** in caso di malattia, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico;
- l’introduzione di modalità semplificate per effettuare **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del

lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale. **Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida**: in questo modo si assesta **un colpo decisivo alla pratica delle dimissioni in bianco** che ha finora colpito, in particolare, le donne lavoratrici.

### *Disposizioni in materia di pari opportunità*

I principali interventi riguardano:

- la revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle **consigliere di parità provinciali** in vista della soppressione delle province;
- la modifica della composizione e delle competenze del **Comitato nazionale di parità**;
- la modifica delle competenze e della **procedura di designazione e nomina** delle consigliere, semplificando l'iter di nomina e superando le incertezze dovute alla precedente formulazione;
- l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo **spoil system** di cui all'art. 6, comma 1, della l. n. 145/2002;
- la redistribuzione fra gli enti interessati degli **oneri per il sostegno alle attività** delle consigliere;
- l'introduzione della **Conferenza nazionale delle consigliere** di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza sostituisce la Rete delle consigliere e opera senza oneri per la finanza pubblica.

## BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

Sintesi dei decreti legislativi predisposti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (in [Bollettino ADAPT](#))

M. Tiraboschi (a cura di), [Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act](#), Giuffrè, Le nuove leggi civili, 2016

*Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, n. 1, sezione *Ricerche: La regolazione del mercato del lavoro dopo il Jobs Act – Parte II*, con contributi di [G. Santoro-Passarelli](#), [S.B. Caruso](#) e [M. Cuttone](#), [M. Tiraboschi](#)

Atti dei convegni Ceslar-Unimore svolti nel corso del 2015 ([www.ceslar.unimore.it](http://www.ceslar.unimore.it))

F. Carinci (a cura di), [Commento al d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi](#), ADAPT University Press, ADAPT Labour studies e-book series, 2015, n. 48

F. Carinci, C. Cester (a cura di), [Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015](#), ADAPT University Press, ADAPT Labour studies e-book series, 2015, n. 46

F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), [I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni](#), ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2015, n. 37

L. Galantino, *Diritto del lavoro. Editio minor*, Giappichelli, 2015

*Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, n. 4, sezione *Ricerche: La regolazione del mercato del lavoro dopo il Jobs Act – Parte I*, con contributi di [M. Del Conte](#), [M. Magnani](#), [M. Tiraboschi](#), [E. Dagnino](#), [V. Ricchezza](#), [A. Boscati](#), [E. Gragnoli](#)

## APPENDICE

### Legge delega n. 183/2014

#### Art. 1

1. Allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1 il Governo si attiene, rispettivamente, ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:
    - 1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;
    - 2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;
    - 3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;
    - 4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi

- di incentivazione della rotazione;
- 5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
  - 6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
  - 7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4;
  - 8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:
- 1) rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;
  - 2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;
  - 3) universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;
  - 4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
  - 5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;
  - 6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale;
- c) attivazione del soggetto beneficiario degli ammortizzatori sociali di cui alle lettere a) e b) con meccanismi e interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione, come previsto dal comma 4, lettera v);
- d) previsione che il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b) possa consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di

- accesso agevolato alla pubblica amministrazione;
- e) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, in funzione della migliore effettività, secondo criteri oggettivi e uniformi, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si rende disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali di cui alla lettera d).
3. Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. In mancanza dell'intesa nel termine di cui all'articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3. Le disposizioni del presente comma e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applicano nelle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità a quanto previsto dallo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige e dalle relative norme di attuazione nonché dal decreto legislativo 21 settembre 1995, n. 430.
4. Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
- a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto;
  - b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;
  - c) istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata «Agenzia», partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dalla lettera f);
  - d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
  - e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI;
  - f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione

amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente;

- g)** razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;
- h)** possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché di altre amministrazioni;
- i)** individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;
- l)** determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;
- m)** rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
- n)** valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curricolare dei soggetti inoccupati o disoccupati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;
- o)** valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di welfare erogati;
- p)** introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;
- q)** introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone pratiche realizzate a livello regionale;
- r)** previsione di meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito;

- s) previsione di meccanismi di raccordo tra l’Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all’autoimpiego e all’autoimprenditorialità;
  - t) attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;
  - u) mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;
  - v) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro, anche mediante l’adozione di strumenti di segmentazione dell’utenza basati sull’osservazione statistica;
  - z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l’istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi, assicurando il coordinamento con quanto previsto dal comma 6, lettera i);
  - aa) integrazione del sistema informativo di cui alla lettera z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;
  - bb) semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l’impiego delle tecnologie informatiche, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dei dati definite dal codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, allo scopo di rafforzare l’azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive e favorire la cooperazione con i servizi privati, anche mediante la previsione di strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l’impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti.
5. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.
6. Nell’esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
- a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l’obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
  - b) semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o

- amministrativi;
- c)** unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
  - d)** introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;
  - e)** rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;
  - f)** revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
  - g)** previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;
  - h)** individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;
  - i)** revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente;
  - l)** promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).
- 7.** Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:
- a)** individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
  - b)** promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo

indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

- c)** 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 licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;
- d)** rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;
- e)** revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;
- f)** revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;
- g)** introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- h)** previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; i) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;
- l)** razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite

l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

- 8.** Allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- 9.** Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a)** ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
  - b)** garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
  - c)** introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;
  - d)** incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;
  - e)** eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
  - f)** integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
  - g)** ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità

organizzativa all'interno delle imprese;

- h)** introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;
- i)** estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- l)** semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità.

*(omissis)*



## **Notizie sugli autori**

**Antonella Cassandro**

Docente di diritto del lavoro, Università  
eCampus

**Giuliano Cazzola**

Docente di diritto del lavoro, Università  
eCampus

# ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

---

## ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi**, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero**, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013

18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**, 2014
20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013**, 2014
21. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), **Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro**, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), **Apprendistato: quadro comparato e buone prassi**, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro**, 2014
26. F. Carinci (a cura di), **Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014**, 2014
27. S. Varva (a cura di), **Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento**, 2014
28. R. Scolastici, **Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali**, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), **Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare**, 2014
30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I**, 2014
31. E. Massagli (a cura di), **Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva**, 2014
32. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto II**, 2014
33. S. Stefanovichj, **La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020**, 2014
34. AA.VV., **Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna**, 2014
35. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2014**, 2014

36. M. Tiraboschi (a cura di), **Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche**, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), **I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni**, 2015
38. M. Soldera, **Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta**, 2015
39. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2015
40. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014**, 2015
41. F. Carinci, **Il tramonto dello Statuto dei lavoratori**, 2015
42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), **Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro**, in collaborazione con IRPET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte**, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), **La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali**, 2015
45. M. Tiraboschi, **Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro**, 2015
46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), **Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015**, 2015
47. F. Nespoli, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), **Il Jobs Act dal progetto alla attuazione**, 2015
48. F. Carinci (a cura di), **Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi**, 2015
49. Studio Legale Tributario D. Stevanato (a cura di), **Introduzione al processo tributario**, in collaborazione con ADAPT ANCL Padova e Regione Veneto, 2015
50. E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), **Verso il futuro del lavoro**, 2016
51. S. Santagata (a cura di), **Lavoro e formazione in carcere**, 2016

# SOCI ADAPT

ABI	Confindustria Vicenza	Fondirigenti
AgustaWestland	Confprofessioni	Gi Group
ANCC-Coop	Consiglio regionale Veneto	Gruppo Manutencoop
Angem	ANCL - Associaz. nazionale cons. lavoro	Ifoa
ANINSEI	Coopfond-Legacoop nazionale	IKEA Italia Retail
Anmil	Cremonini	In Job
Assoimprenditori Alto Adige	Day Ristoservice	INAIL
Assolavoro	Dusmann Service	Isfol
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Ebinter	Italia Lavoro
Bracco Imaging	Edenred Italia	LVH-APA
Campagnolo	Electrolux Italia	Manpower
CIA	Elior Ristorazione	Marelli motori
Ciett	Enel	MCL
CISL	Eni	Quanta
CISL FP	Esselunga	Randstad Italia
CNA	Farindustria	SNFIA
Coldiretti	Federalberghi	Sodexo Italia
Confagricoltura	Federdistribuzione	Sodexo Motivation Solutions Italia
Confartigianato	FederlegnoArredo	Synergie Italia Agenzia per il lavoro
Confcommercio	Federmeccanica	Telecom Italia
Confcooperative	FIDEF	Tempor
Confesercenti	FILCA-CISL	Trenkwalder
Confimi Industria	FIM-CISL	UIL
Confindustria	Fincantieri	Umana
Confindustria Bergamo	FIPE	Union Labor
Confindustria Verona	FISASCAT-CISL	

# ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

---

**ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro**

