

**SCHEMI DECRETI ATTUATIVI JOBS ACT APPROVATI DAL CDM NELLA SEDUTA  
DEL 20.02.2015**

**1. Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (decreto legislativo – esame definitivo) Decreto legislativo tutele crescenti 20.2.15.**

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Giuliano Poletti, ha approvato un decreto legislativo che contiene disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge delega n. 183 del 24.12.2014 (c.d. Jobs Act).

**a. Contratto a tutele crescenti (Nuova disciplina sanzionatoria licenziamenti)**

**a.1 Campo di applicazione**

La nuova disciplina sui licenziamenti si applica:

- ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto;
- a tutti i dipendenti delle imprese che abbiano superato la soglia occupazionale di cui all'art. 18 L. 300/70 successivamente all'entrata in vigore del decreto;
- **ai lavoratori a tempo determinato, il cui rapporto sia stato trasformato a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore del decreto.**

Per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto da imprese che, a detta data, già possedevano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 L. 300/70, restano valide le norme precedenti, vale a dire la disciplina prevista da tale articolo, come modificato dalla L. 92/12 c.d. Legge Fornero).

**a.2 Licenziamenti individuali**

Per i licenziamenti discriminatori, nulli ovvero intimati in forma orale resta ferma la sanzione delle reintegrazione con corresponsione di tutte le retribuzioni medio termine maturate ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali (ex tutela reintegratoria forte), detratto il solo aliunde perceptum.

Per i licenziamenti disciplinari la reintegrazione resta solo nell'ipotesi in cui sia accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato", con condanna alla corresponsione delle retribuzioni medio termine maturate, sino ad un massimo di 12 mensilità, ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, detratti l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum (ex tutela reintegratoria debole).

Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i cosiddetti "licenziamenti ingiustificati", **anche nell'ipotesi di**

**violazione del principio di proporzionalità della sanzione**, viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi.

Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla nuova conciliazione facoltativa incentivata: in questo caso il datore di lavoro offre una somma **esente da imposizione fiscale e contributiva** pari ad un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due e sino ad un massimo di diciotto mensilità, a mezzo assegno circolare da allegare alla proposta. Con l'accettazione della proposta il lavoratore rinuncia alla causa e se vi è stata impugnativa di licenziamento questa diviene inefficace.

#### **a.2 Licenziamenti collettivi**

Per i licenziamenti collettivi, il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità), con conseguente eliminazione totale della reintegrazione prima prevista nella seconda ipotesi.

In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione con corresponsione di tutte le retribuzioni medio tempore maturate, così come previsto per i licenziamenti individuali.

#### **b. Piccole imprese**

Per le piccole imprese, vale a dire per le imprese che occupino meno di quindici dipendenti nell'ambito della stessa unità produttiva ovvero di più unità produttive site nello stesso Comune e, comunque, meno di sessanta dipendenti nel territorio nazionale, la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale.

Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità. Rispetto al passato vi è, in sostanza, la sola diminuzione della misura minima dell'indennità da 2,5 a 2 mensilità.

#### **c. Sindacati e partiti politici**

La nuova disciplina si applica anche ai sindacati ed ai partiti politici.

#### **d. Entrata in vigore**

L'entrata in vigore del decreto, allo stato, è prevista entro la data del 09 marzo 2015, vale a dire il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta.

\* \* \*

## **2. Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di occupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (decreto legislativo – esame definitivo) - Decreto legislativo ammortizzatori sociali 20.2.15**

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Giuliano Poletti, ha approvato un decreto legislativo che contiene disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di occupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge n. 183 del 2014.

### **a. Naspi (Nuova Aspi)**

Il decreto introduce la Naspi, nuova assicurazione sociale per l'impiego, che trova applicazione in tutti i casi di disoccupazione che si verificano a decorrere dal 1° maggio 2015.

Il sostegno al reddito opera per tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego e che hanno cumulato **almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi.**

La base retributiva della Naspi sono gli ultimi 4 anni di impiego (anche non continuativo) rapportati alle settimane contributive e moltiplicati per il coefficiente 4.33.

**La durata della prestazione è pari ad un numero di settimane corrispondente alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro.**

L'ammontare dell'indennità è commisurato alla retribuzione e non può eccedere i 1.300 euro. Dopo i primi 4 mesi di pagamento, la Naspi viene ridotta del 3% al mese.

L'erogazione della Naspi è condizionata alla partecipazione del disoccupato ad iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale.

### **b. Asdi (Assegno di disoccupazione)**

Viene introdotto in via sperimentale, per quest'anno, l'Asdi, assegno di disoccupazione che verrà riconosciuto a chi, scaduta la Naspi, non ha trovato impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità.

La durata dell'assegno, che sarà pari al 75% dell'indennità Naspi, è di 6 mesi e verrà erogato fino ad esaurimento dei 300 milioni del fondo specificamente costituito.

### **c. Dis-Col**

Per i co.co.co (iscritti alla Gestione separata INPS) che perdono il lavoro c'è la l'indennità di disoccupazione Dis-Col (Disoccupazione per i collaboratori).

L'erogazione presuppone tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data del predetto evento.

Il suo importo è rapportato al reddito e diminuisce del 3% a partire dal quarto mese di erogazione.

La durata della prestazione è pari alla metà delle mensilità contributive versate e non può eccedere i 6 mesi.

Anche questa indennità è condizionata alla partecipazione ad iniziative di politiche attive.

\* \* \*

### **3. Testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (decreto legislativo – esame preliminare). Schema di decreto tipologie contrattuali e mansioni 20.2.15**

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Giuliano Poletti, ha approvato un decreto legislativo che contiene il testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni. Ecco i punti essenziali per il riordino delle tipologie contrattuali.

#### **a. Tipologie contrattuali**

a.1. Contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.).

**A partire dall'entrata in vigore del decreto (prevista, anch'essa, per il 6 marzo 2015) non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza).**

Comunque, a partire dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato, con applicazione, altresì, delle sanzioni amministrative previste per l'emersione del lavoro a nero.

Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative **sul piano nazionale**, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni (p.e. con soggetti che esercitano professioni per le quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi ovvero che ricoprono cariche societarie).

Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nel periodo compreso fra l'entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, godono dell'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione, a condizione che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, **atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile**, e all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

#### a.2. Figure contrattuali superate

Vengono superati: i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed il job sharing (Lavoro ripartito).

#### a.3. Figure contrattuali confermate e modificate

Vengono confermate le seguenti tipologie di contratti speciali:

**Contratto a tempo determinato** cui non sono apportate modifiche sostanziali;

**Contratto di somministrazione:** Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (10%). **Contratto a chiamata:** viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto.

**Lavoro accessorio (voucher):** Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, **le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente.**

Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, **nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.**

**Apprendistato:** Si punta a semplificare l'apprendistato di primo livello (per il diploma e la qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca) riducendone anche i costi per le imprese che vi fanno ricorso, nell'ottica di favorirne l'utilizzo in coerenza con le norme sull'alternanza scuola-lavoro.

**Part-time:** Vengono definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo

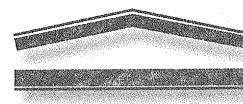
spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto). Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

**b. Mansioni.**

In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi, l'impresa potrà modificare unilateralmente le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).

Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, **“in sede protetta”**, tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere **la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione, al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.**

LA CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA DELLA PROVINCIA DI FOGGIA E LO STUDIO LEGALE FATIGATO RESTANO A DISPOSIZIONE DI TUTTI GLI ASSOCIATI PER EVENTUALI CHIARIMENTI ED APPROFONDIMENTI IN RELAZIONE ALLE TEMATICHE AFFRONTATE.



STUDIO LEGALE  
**FATIGATO**

**Riferimento Luigi Cavuoto**

**Tel .560315**

**Avv.ti Fatigato Pasquale**

**Fatigato Michele**

**Fatigato Maria Antonietta**

**Tel. 0881775500**