

# Jobs Act (decreti istitutivi e attuativi)

Con Jobs Act si indica una riforma del diritto del lavoro in Italia, promossa ed attuata in Italia dal governo Renzi, attraverso diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 ed il 2015.

Dopo la riforma del Lavoro del Governo Monti (elaborata dal Ministro Fornero) e le successive modifiche e integrazioni operate dal Governo Letta (Ministro Giovannini), il nuovo esecutivo Renzi ha emanato la riforma conosciuta come Jobs Act, dividendola in due provvedimenti: il [Decreto Legge 20 marzo 2014 n.34](#), (anche noto come “decreto Poletti”, dal Ministro del Lavoro Giuliano Poletti) e la [Legge 10 dicembre 2014 n.183](#), contenente numerose deleghe da attuare con decreti legislativi, tutti emanati nel corso del 2015.

NB: Nello stesso anno, secondo la sentenza della Suprema Corte di Cassazione – sezione Lavoro – del 26 novembre 2015, n. 24157 la normativa avrebbe dovuto essere applicata anche ai dipendenti statali. Tale orientamento è stato però ribaltato dalla successiva sentenza n. 11868 del 9 giugno 2016; che afferma che ai dipendenti pubblici si applicherebbe l’art. 18 dello statuto dei lavoratori come non modificato dalla riforma del lavoro Fornero determinando di fatto.

## PUNTI CHIAVE

### Come cambiano i licenziamenti

Non cambia niente per chi è stato assunto prima del 7 marzo 2015. Per chi è stato assunto dopo il decreto esclude, per i licenziamenti economici, la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro e prevede un indennizzo economico certo e crescente con l’anzianità di servizio. Il diritto alla reintegrazione è limitato ai licenziamenti nulli e

discriminatori, e a particolari casi di licenziamento disciplinare ingiustificato. Il decreto prevede inoltre termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

### **Come cambiano gli ammortizzatori sociali**

Trattando di misure che hanno l'obiettivo di offrire sostegno economico alle persone che hanno perso il posto di lavoro, il decreto riscrive la normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, introducendo nuovi strumenti e nuove sigle: ASPI, NASPI, ASDI e DIS-COLL, quelle che un tempo chiamavamo "assegni per la disoccupazione".

### **Cosa cambia per i genitori che lavorano**

Il decreto interviene principalmente sulle norme che regolano il congedo di paternità e maternità – cioè l'astensione obbligatoria dal lavoro al momento della nascita del figlio o dell'arrivo di un bambino in affidamento o in adozione – e poi il congedo parentale (facoltativo) e i diritti dei genitori che sono lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione Separata INPS, introducendo anche alcune novità sul congedo per le donne vittime di violenza di genere e sul telelavoro.

### **Come cambiano i contratti di lavoro**

È sicuramente la più corposa tra le norme approvate: modifica sia il codice civile che diverse leggi sul lavoro, abrogando due interi decreti e numerosi altri articoli. Il Jobs Act infatti riscrive la disciplina di molti contratti di lavoro – per esempio la collaborazione a progetto, la somministrazione, il lavoro a chiamata, il lavoro accessorio, l'apprendistato, il part-time – dando alcune indicazioni precise ma contemporaneamente lasciando aperte molte possibilità di deroga ai contratti collettivi nazionali. Tutto a partire dal fatto che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro": un'indicazione semplice ma importante, che definisce a quale tipo di lavoro vadano ricondotti i contratti più "leggeri" che non rispettano i limiti che la norma impone.

### **Come cambia la cassa integrazione**

Il decreto riordina la normativa in materia di ammortizzatori

sociali “in costanza di rapporto di lavoro”, abrogando oltre 15 leggi stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi, con una sola norma che racchiude – quasi – tutto il settore. Le forme di cassa integrazione diventano due – ordinaria e straordinaria, sparisce la cassa integrazione in deroga – e possono essere utilizzate dalle imprese per eventi transitori che richiedono meno ore di lavoro, crisi aziendali e riorganizzazioni: dai dati del governo, complessivamente le misure coinvolgeranno circa 1.400.000 lavoratori e 150.000 imprese che prima ne erano escluse.

### **Come cambiano le politiche attive**

Il nuovo decreto riordina la normativa in materia di servizi per il lavoro e di “politiche attive”, cioè le iniziative volte a promuovere l’occupazione: rinforza e riorganizza la rete degli enti coinvolti nel settore, vincola l’erogazione dei “contributi di sostegno al reddito” alla partecipazione attiva di chi dovrà percepirli, coinvolge stabilmente i soggetti privati che possono fare da intermediari, semplifica la possibilità di impiego dei lavoratori in cassa integrazione in lavori per la collettività e allarga la portata del cosiddetto “fascicolo elettronico” del lavoratore.

### **DECRETI ATTUATIVI**

1. [Decreto legislativo 4 marzo 2015 n.22](#)
2. [Decreto legislativo 4 marzo 2015 n.23](#)
3. [Decreto legislativo 15 giugno 2015 n.80](#)
4. [Decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81](#);
5. [Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148](#)
6. [Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.149](#);
7. [Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150](#)
8. [Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151](#)

### **NOTE**

1. Dlgs 4 marzo 2015, n. 22 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei

lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 183/2014”)

- abolisce l'Assicurazione Sociale Per l'Impiego (ASPI); al suo posto è costituita la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI) che prevede un sussidio decrescente della durata massima di 24 mesi .
- costituisce per l'anno 2015 uno speciale sussidio di disoccupazione chiamato Disoccupazione per i Collaboratori (DIS-COLL) che varrà per i lavoratori con contratti co.co.co., i quali potranno disporre di un assegno di disoccupazione della durata massima di sei mesi, nel caso perdano il lavoro e abbiano versato più di tre mesi di contributi nell'anno solare ed almeno un mese nell'anno precedente al momento in cui hanno perso il proprio impiego. La ratio del nuovo sussidio è quella di allargare la platea dei beneficiari, estendendola anche ai lavoratori parasubordinati. La natura sperimentale è dovuta al fatto che, a partire dal 1° gennaio 2016, non sarà più possibile di regola stipulare contratti di lavoro di tipo co.co.co.
- Per l'anno 2015 è inoltre introdotta in via sperimentale l'Assegno di Disoccupazione (ASDI), un ulteriore assegno di disoccupazione a cui avrà diritto chi, scaduta la NASPI, non ha trovato impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità. L'importo dell'ASDI è pari al 75% dell'importo della NASPI.

2. D.lgs 4 marzo 2015, n. 23 – “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 183/2014” ‘

- Le nuove disposizioni si applicano per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (cioè dal 7 marzo 2015), nonché ai casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratti a tempo determinato o di

apprendistato in contratti a tempo indeterminato. Per gli altri contratti, invece, continua ad applicarsi l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

- In caso di licenziamento senza giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro dovrà versare al lavoratore dipendente un indennizzo pari a due mesi di stipendio per ogni anno di lavoro nell'azienda, da un minimo di 4 a un massimo di 6 mesi di indennizzo per le aziende con meno di 15 dipendenti e da 12 mesi a 24 mesi di indennizzo per le aziende con più di 15 dipendenti. Le nuove regole prevedono anche la possibilità di ricorrere alla conciliazione veloce, nella quale il datore di lavoro offre una mensilità per ogni anno di anzianità fino a un massimo di 18 mensilità.
- La norma modifica anche l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, che nella attuale formulazione prevede per i licenziamenti senza giustificato motivo oggettivo un risarcimento che andava da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità o la reintegra sul posto di lavoro, ma si applica solo alle imprese con più di 15 dipendenti.
- Sono poi predisposte analoghe tutele per i licenziamenti discriminatori e per quelli disciplinari per i quali venga provata l'insussistenza del fatto contestato (per i quali viene imposto il reintegro del dipendente).

3. D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183: maternità, paternità, congedo parentale, dimissioni, ecc.

4. L' art. 3 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha modificato la disciplina del mutamento delle mansioni, riducendo i limiti preesistenti, sia mediante l' estensione dello ius variandi del datore di lavoro, sia prevedendo ipotesi di derogabilità dei nuovi limiti ad opera tanto dell' autonomia individuale, quanto di quella collettiva. Il decreto ha inoltre abolito la tipologia del contratto di co.co.pro., tranne che per i

contratti ancora in corso all'entrata in vigore della norma.

5. DLgs 14 settembre 2015, n. 148 – Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

6. DLgs 14 settembre 2015, n. 149 – Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale.

- istituisce un'agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata Ispettorato del Lavoro, che svolge le attività ispettive finora compiute dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, da INPS e INAIL. Tutto il personale ispettivo delle DTL confluisce nella nuova agenzia; il personale ispettivo di INPS e INAIL resta invece nei rispettivi enti "ad esaurimento", ma segue le direttive e la programmazione dell'Ispettorato. Per una maggiore efficacia ispettiva, INPS, INAIL e Agenzia delle entrate sono tenuti a condividere con l'Ispettorato le proprie banche dati.

7. Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive: organizzazione, struttura e competenze degli organismi componenti la rete di servizi

8. Decreto legislativo 151/2015, emanato in attuazione della delega conferita dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che dispone nuove regole procedure alla luce delle innovazioni tecnologiche intervenute nei modelli e nei contesti aziendali lavorativi e produttivi. Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali:

- Semplificazioni di procedure e adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità, costituzione e gestione del rapporto di lavoro, salute e

sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

- Disposizioni in materia di rapporto di lavoro. Tra le novità più importanti la modifica l'art. 4 dello statuto dei lavoratori che consente l'utilizzo di apparecchiature audiovisive per il controllo a distanza dei lavoratori, possibilità prima non prevista. L'utilizzo di impianti audiovisivi è comunque subordinato ad autorizzazione del Ministero del Lavoro; sono poi previste sanzioni per i lavoratori che utilizzino telefoni cellulari, tablet e altre strumentazioni non per finalità lavorative. Da segnalare inoltre: la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai colleghi, i riposi e le ferie maturati, al fine di assistere i figli minori; l'introduzione per i lavoratori del settore privato di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia; l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche.
- Disposizioni in materia di pari opportunità, rivedendo ampiamente la normativa sulle consigliere di parità.