

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.

Legge Fornero di riforma del lavoro

La riforma del lavoro , **legge 28 giugno 2012, n. 92**, reca il titolo **“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”**, è stata proposta dal

Ministro del lavoro e delle politiche sociali Elsa Fornero durante il governo Monti, per riformare il mercato del lavoro.

La riforma Fornero è stata in seguito in gran parte modificata, nell'ambito del **Jobs Act**, dal decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 ("decreto Poletti"), approvato dal governo Renzi il 20 marzo 2014.

Tra le novità introdotte dalla legge: nuove norme sui rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, modifiche allo Statuto dei lavoratori per rendere più facili licenziamenti individuali per motivi economici, modifiche ai contratti dei collaboratori e alla durata dei lavoratori a termine, una stretta sull'abuso delle partite IVA, un nuovo sistema di ammortizzatori sociali.

NB: In merito alla modifica dell'art.18 Statuto dei Lavoratori, **una recente sentenza di Cassazione ha specificato che esso non si applica al pubblico impiego** [\(vedi\)](#)

[Testo Legge Fornero con aggiornamenti](#)

[Sintesi delle novità](#)

Legge Madia di riforma della Pubblica Amministrazione e decreti attuativi

Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2015, la **Legge 124/2015** recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", meglio

conosciuta come **Legge Madia di Riforma della PA**, è costituita da 23 articoli, così suddivisi: artt. 1-7: semplificazioni amministrative; artt. 8-10: organizzazione; artt. 11-15: personale; artt. 16-23: deleghe per la semplificazione normativa.

Il provvedimento contiene 14 importanti deleghe legislative: dirigenza pubblica, riorganizzazione dell'amministrazione statale centrale e periferica, digitalizzazione della PA, semplificazione dei procedimenti amministrativi, razionalizzazione e controllo delle società partecipate, anticorruzione e trasparenza.

Oltre al [testo integrale](#), pubblichiamo separatamente [l'art.17 sul riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della PA](#).

DECRETI ATTUATIVI

Di seguito, i testi dei decreti attuativi di maggior rilievo per la nostra area di interesse sin qui emanati

- [Dlgs_97/2016 – Semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza](#) – *Freedom of Information Act (FOIA)* – testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale
- [Dlgs_116/2016 - Licenziamento disciplinare](#) – testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale
- [Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica](#) – approvato in via definitiva, a breve in Gazzetta Ufficiale
- [Schema DLgs Dirigenza Sanitaria](#)– approvato in via definitiva, a breve in Gazzetta Ufficiale
- Testo unico sui servizi pubblici locali di interesse

economico generale (in via di emanazione)

- [Schema DLgs Disciplina della Dirigenza della Repubblica](#)
– approvato in via preliminare dal CdM

Il cordoglio del CSA RAL per le vittime del terremoto

Il Segretario Generale Francesco Garofalo esprime, a nome di tutta la O.S., il proprio dolore e cordoglio per la tragedia che ha colpito il Centro Italia, mietendo tante vittime innocenti e provocando immane angoscia per le migliaia di



famiglie coinvolte.

Napoli: un altro grande

successo per il CSA RAL

Il CSA RAL continua a fare la storia! In data odierna il quotidiano Il Mattino di Napoli ha dato ampio risalto alla notizia dell'avviamento delle pratiche per il passaggio al CSA di oltre un migliaio fra agenti di polizia locale e operatori cimiteriali, già iscritti al DICCAP, il maggiore sindacato del Comune di Napoli.

Come ha dichiarato a Il Mattino il Segretario Generale Francesco Garofalo, "contiamo di chiudere la prima fase tra la fine di agosto e i primi di settembre, con le prime 1300-1500 tessere. Attualmente il CSA, a livello nazionale, è il sindacato più forte della Polizia Locale e dei dipendenti delle altre categorie delle Funzioni Locali". " E ha quindi aggiunto: "Col passaggio dei nuovi tesserati saremo il primo sindacato del Municipio partenopeo e copriremo tutte le branche dell'amministrazione."

Il punto di forza del CSA – ha sottolineato la testata napoletana – sta nel fatto che nell'accertamento di rappresentatività per il triennio 2016/1918, esso si è piazzato quarto dietro la "triplice", "superando con 13.847 deleghe, il DICCAP, fermo a 8326. Solo i primi quattro avevano diritto alla rappresentatività. La conseguenza è che il DICCAP, che in passato si era avvalso della delibera 15 dell'ARANche consentiva a chi aveva firmato i contratti giuridici, che erano bloccati, di poter partecipare ai tavoli di trattativa a livello territoriale provinciale, adesso non può più farlo."

"L'ARAN – ha ulteriormente evidenziato Garofalo – ha certificato che il CSA è l'unica organizzazione sindacale autonoma rappresentativa, accanto a CGIL, CISL e UIL, nel comparto Funzioni Locali, che tiene assieme i dipendenti di Regioni ed Enti Locali."

Per essere ancora più chiaro, Garofalo ha specificato che non si tratta di un'aggregazione di sindacati ma di un traghettamento di tessere, e che "i lavoratori stanno già passando spontaneamente con nuovi tesseramenti, non solo dal Dicap ma anche da altre organizzazioni sindacali. Per quanto riguarda i delegati, passeranno col CSA tutti gli eletti nelle RSU delle precedenti elezioni. A fine agosto presenteremo alla amministrazione comunale il quadro completo dei dirigenti locali."

Confermati – aggiunge Il Mattino – per l'ottimo lavoro svolto il segretario provinciale Salvatore Mauro e il Coordinatore regionale CSA e FIADEL Vittorio D'Albero, ai quali probabilmente si affiancheranno altre figure.

Per quanto riguarda l'appellativo di "sindacato giallo" attribuito al DICCAP, Garofalo ha tagliato corto: "' una cultura che non ci appartiene, il CSA guarda esclusivamente alle politiche che sono vicine ai lavoratori. Se il Comune prosegue su questa strada, noi collaboreremo con spirito costruttivo, altrimenti assumeremo le nostre determinazioni. Ma con l'amministrazione c'è l'intesa per fare un buon lavoro."

Nella stessa pagina, Il Mattino ha pubblicato un altro articolo, **consultabile tramite questo [link](#)**, nel quale vengono svelati i retroscena dell'operazione, che si è potuta realizzare anche grazie ai buoni uffici del Capitano Gennaro Martinelli, a cui Garofalo ha rivolto un sentito tributo.