



Ai gentili clienti
Loro sedi

Anticipazioni sulla nuova "riforma del lavoro"

Premessa

Il Consiglio dei Ministri, in data 11.06.2015, ha approvato ben **sei decreti** (2 in via definitiva, 4 in via di presame) attuativi del Jobs Act. Le disposizioni, attualmente **non ancora operative**, verranno **introdotte nel nostro ordinamento nei prossimi mesi per effetto della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei rispettivi decreti legislativi.**

Tra questi si segnala, in particolare, il decreto legislativo (approvato in via definitiva) in materia di **riforma degli istituti del lavoro**: con l'approvazione di tale provvedimento verranno **abrogate le collaborazioni a progetto, mentre verrà fissato un termine per la regolarizzazione delle collaborazioni coordinate, la cui applicazione viene "ristretta" a settori specifici.** Lo stesso provvedimento prevede la **riscrizione della disciplina del lavoro part time, del contratto a termine, del lavoro intermittente e altro ancora**: nonostante le modifiche tengano in adeguata considerazione le disposizioni vigenti (peraltro modificate di recente, se si pensa ad esempio al lavoro a termine ed intermittente) sono state **introdotte varie modifiche volte a razionalizzare la disciplina del lavoro.** Si segnala, in particolare, la **previsione dell'introduzione di una comunicazione preventiva per il lavoro accessorio sulla falsariga di quanto previsto per il lavoro intermittente.**

Con la presente trattazione illustriamo, le **principali modifiche proposte dai decreti recentemente approvati dal Consiglio dei Ministri.**

OSSERVA

Si segnala che sono già stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale i decreti in materia di contratto a tutele

crescenti ed in materia di ammortizzatori sociali.

Decreto sulla conciliazione delle esigenze di vita e lavoro (definitivo)

Il primo dei decreti decreti legislativi attuativi del Jobs Act riguarda le **misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro**. Il provvedimento interviene, prevalentemente, sul **testo unico a tutela della maternità e prevede misure volte a sostenere le cure parentali e a tutelare in particolare le madri lavoratrici**.

Innanzitutto, il decreto interviene sul **congedo obbligatorio di maternità**, al fine di rendere **più flessibile la possibilità di fruirne in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato**. Il decreto prevede **un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12**.

Il congedo parzialmente retribuito (30%), invece, **viene portato dai 3 anni di età a 6 anni e, in casi particolari, (famiglie meno abbienti) fino ad otto**. Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento.

In materia di **congedi di paternità**, viene **estesa a tutte le categorie di lavoratori** (non solo per i lavoratori dipendenti), la **possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti**.

Si segnala, inoltre, **l'estensione dell'istituto della automaticità delle prestazioni** (ovvero l'erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi) anche ai **lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla gestione separata non iscritti ad altre forme obbligatorie**.

Il decreto, inoltre, prevede **l'introduzione di due norme**:

- la prima, in materia di **telelavoro**, prevede **benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti**;
- la seconda, invece, introduce il **congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati**.

Testo organico delle figure contrattuali (definitivo)

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, in via definitiva, il **decreto che riscrive gli istituti del lavoro**. Tra i vari interventi segnaliamo, in particolare, che i **contratti di collaborazione a progetto** (Co. Co. Pro.), a **partire dall'entrata in vigore del decreto, non potranno più esserne attivati** (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza).

Comunque, **a partire dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali, che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro, saranno applicate le norme del lavoro subordinato.**

OSSERVA

Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono **discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni.**

Con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, il decreto legislativo prevede, con effetto dal 1° gennaio 2016, un **meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa.** Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato e del contrasto all'elusione anche l'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.

Con riferimento alla **disciplina delle mansioni**, viene previsto che **il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento, così com'è previsto nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione** (articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001), purché **rientranti nella medesima categoria e non più soltanto a mansioni «equivalenti»**, a mansioni, cioè, che implicano **l'utilizzo della medesima professionalità.** In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà **modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico** (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).

Vengono confermate le seguenti figure contrattuali:

CONFERME E NOVITA'	
Contratto a tempo determinato	Le nuove disposizioni si limitano a chiarire che la violazione dei limiti comporta solamente una sanzione amministrativa.
Contratto di somministrazione	si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%).
Contratto a	Viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità

chiamata	dell'attivazione del contratto.
Lavoro accessorio (voucher)	Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro e verrà introdotta la tracciabilità per evitare, così, un loro uso improprio, prevedendo, da un lato, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei voucher, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.
Apprendistato	Con la revisione della disciplina dell'apprendistato si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Si intende, inoltre, rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese. Possono accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.
Part-time	Vengono definiti i limiti e le modalità con cui, più 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 o flessibili. 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.

Semplificazione e riorganizzazione dell'attività ispettiva (bozza)

Il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto legislativo recante **disposizioni per la realizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione**. Il decreto legislativo prevede, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, **l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro**.

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).

OSSERVA

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.

Riordino della disciplina della Cassa integrazione (bozza)

Le disposizioni contenute nel quarto decreto riguardano il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Le disposizioni contenute riguardano, in particolare:

- disposizioni comuni alle **integrazioni salariali ordinarie** (CIGO) e **straordinarie** (CIGS);
- **disposizioni in materia di CIGO;**
- **disposizioni in materia di CIGS;**
- **disposizioni in materia di fondi di solidarietà.**

OSSERVA

Per effetto del decreto vengono estese le tutele degli ammortizzatori sociali a lavoratori sinora esclusi. Le disposizioni del decreto, inoltre, consentono risparmi di spesa, utilizzati per rendere strutturali la NASpI a 24 mesi anche dopo il 2016 e per rendere strutturali i finanziamenti per importanti interventi di politica sociale in materia di: conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro; assegno di disoccupazione (ASDI); fondo per le politiche attive del lavoro.

I principali interventi riguardano:

- **l'estensione dei trattamenti di integrazione salariale agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante**, con la conseguente estensione degli obblighi contributivi (precisamente, gli apprendisti diventano destinatari della CIGO e, nel caso in cui siano dipendenti di imprese per le quali trova applicazione solo la CIGS, di quest'ultimo trattamento, limitatamente alla causale di crisi aziendale);
- la **revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali**: viene previsto, infatti, che per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possano superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Utilizzando i contratti di solidarietà tale limite può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile;
- **l'introduzione di meccanismi di condizionalità concernenti le politiche attive del lavoro**: nello specifico, i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato;
- **l'introduzione di un meccanismo di "chi usa di più paga di più" sulle aliquote pagate dalle imprese.** Il decreto prevede un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese attraverso

le aliquote del contributo d'uso (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 di utilizzo nel quinquennio mobile; del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre.

Si segnala, in materia di CIG, una **riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore e la semplificazione della procedura di concessione delle integrazioni salariali ordinarie**: nello specifico, viene previsto che **il trattamento sia concesso dalla sede INPS territorialmente competente, senza previa deliberazione della Commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni**.

In materia di CIGS, invece, si segnala la **razionalizzazione della disciplina concernente le causali di concessione del trattamento**. Nello specifico, viene previsto che **l'intervento straordinario di integrazione salariale possa essere concesso per una delle seguenti tre causali**:

- **riorganizzazione aziendale** (che riassume le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale);
- **crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa**;
- **contratto di solidarietà**: pertanto, gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, diventano una causale di quest'ultima;

Servizi per il lavoro e politiche attive (bozza)

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, un quinto decreto legislativo recante disposizioni per **il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive** ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Il decreto legislativo istituisce una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (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 e da Italia Lavoro e ISFOL. 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**.

Viene definito lo **stato di lavoratore disoccupato anche parziale 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.

Si prevede, inoltre, un **Assegno di ricollocazione**, a favore dei soggetti **disoccupati**, 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.

OSSERVA

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

Semplificazione e pari opportunità (bozza)

Con l'ultimo decreto, il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, un **decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità**.

Le disposizioni contenute 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**.

Con riferimento alla **semplificazione delle procedure e degli adempimenti si segnala:**

- la razionalizzazione e semplificazione **dell'inserimento mirato delle persone con disabilità;**
- la razionalizzazione e semplificazione in materia di **costituzione e gestione del rapporto di lavoro;**
- la razionalizzazione e semplificazione in materia di **salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;**
- la revisione delle sanzioni in materia di **lavoro e legislazione sociale**.

Con riferimento alle disposizioni in materia di **rapporto di lavoro si segnala:**

- la revisione della disciplina dei **controlli a distanza del lavoratore;**
- 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.**

In materia di pari opportunità, invece, si segnalano le seguenti disposizioni:

- **revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province;**
- modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità;
- 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 legge n. 145/2002;
- la **ridistribuzione** 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.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti