

# Jobs Act: prove di sintesi

via libera definitivo al nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (con novità in materia di licenziamenti) e ai nuovi ammortizzatori, misure su conciliazione tempi lavoro-famiglia, a partire da congedi di maternità, paternità e parentali. (si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale per la loro vigenza)

## **Jobs act: il riordino dei contratti**

Il decreto legislativo elimina quasi definitivamente i contratti di collaborazione a progetto, che a partire dal primo gennaio 2016 si trasformeranno in contratti a tempo indeterminato, restano alcuni tipi di collaborazione coordinata e continuativa, legati a particolari settori (ad esempio i call center) o tipologie professionali (i professionisti iscritti agli Ordini). In estrema sintesi, la regola è la seguente: quando il decreto entrerà definitivamente in vigore, le imprese non potranno più stipulare nuovi contratti di collaborazione a progetto, mentre quelli in essere proseguiranno fino alla loro scadenza. Poi, dall'1 gennaio 2016, i contratti di collaborazione «con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro» dovranno diventare rapporti a tempo indeterminato ai quali si applicheranno quindi le nuove tutele crescenti.

Spariscono il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e il job sharing. Resta sostanzialmente immutato, il contratto a tempo **determinato** (che quindi è applicabile per 36 mesi, senza causale). È ampliato il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing), che non necessita più di causali e si può stipulare con un limite fissato al 10% del totale dei contratti a tempo indeterminato esistenti in azienda.

Novità sul part-time: in mancanza di regole precise fissate dai contratti collettivi, vengono stabilite per legge le modalità applicative: il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare, le parti possono pattuire clausole elastiche e flessibili in materia ad esempio di orario di lavoro. Viene infine previsto per il lavoratore il diritto a chiedere il part-time per necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa al congedo parentale.

Lavoro accessorio: elevato a 7mila euro il tetto massimo dell'importo, viene introdotta la tracciabilità con tecnologia sms come per il lavoro a chiamata.

Confermato l'impianto generale dell'apprendistato, con alcune semplificazioni (ad esempio sull'apprendistato di primo livello per il diploma e la qualifica professionale, con una riduzione di costi per le imprese).

## **Demansionamento**

La nuova disciplina delle mansioni è sempre contenuta nel decreto sul riordino dei contratti. Si introduce la possibilità di demansionamento del lavoratore (era vietata dallo Statuto dei Lavoratori). In particolare, in presenza di ristrutturazione aziendale e in altri casi individuati dai contratti collettivi, l'impresa può modificare le mansioni del dipendente, limitatamente a un livello e senza diminuire lo stipendio. È anche possibile contrattare individualmente con il dipendente (in sede protetta, quindi attraverso una specifica procedura) modifica delle mansioni e del livello di inquadramento (e di retribuzione), «nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita».

## **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

Un'altra delega interviene sui congedi di maternità, paternità e congedi parentali e introduce novità in materia di telelavoro e donne vittime di violenza di genere. Per quanto riguarda i congedi di maternità, diventa più flessibile la possibilità di godere dei giorni di astensione obbligatoria non goduti in caso di parto prematuro, che possono essere fruiti successivamente, anche superano il limite dei cinque mesi. Prevista la possibilità, per la madre, di sospendere la maternità in caso di ricovero del neonato (previo certificato medico che attesti la buona salute della madre).

Il congedo di paternità è esteso a tutti i lavoratori (ora è previsto solo per i dipendenti): anche gli autonomi quindi possono utilizzarlo, nel caso in cui la madre non usufruisca del congedo di maternità.

Il congedo parentale è esteso ai primi 12 anni di vita del bambino (dagli attuali otto). Ampliati anche il congedo parzialmente retribuito al 30%, dagli attuali tre anni a sei anni di vita del bambino, e quello non retribuito, fino a 12 anni di vita del bambino (dagli attuali sei). Infine, sono introdotte nuove norme per tutelare la genitorialità in caso di adozioni e affidamenti prevedendo estensioni di tutele già previste per i genitori naturali.

Le vittime di violenza di genere possono chiedere un congedo dal lavoro di tre mesi, con diritto all'intera retribuzione, per partecipare a specifici percorsi di sostegno, oppure la trasformazione in part-time, per un determinato periodo di tempo.

## **Donne vittime**

Possono utilizzare questo tipo di congedo le dipendenti e le collaboratrici a progetto del pubblico e del privato. Il congedo è collegato all'inserimento nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.

## **Congedo**

Il congedo dura per l'intero svolgimento del percorso di protezione, fino a un massimo di tre mesi. Durante il periodo in cui la lavoratrice è in congedo percepisce l'intera retribuzione e matura integralmente anzianità, ferie, tredicesima mensilità, Trattamento di Fine Rapporto (TFR). Il periodo di tre mesi non deve necessariamente essere continuativo: può essere utilizzato su base oraria oppure giornaliera, distribuito nell'arco temporale di tre anni. Se non ci sono regole specifiche previste dalla contrattazione collettiva (cioè dal contratto nazionale di lavoro di riferimento), alla dipendente è sempre consentito di scegliere fra la fruizione su base oraria o quella giornaliera. L'utilizzo a ore è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

In tema di telelavoro, previste agevolazioni per i datori di lavoro privati che lo concedano andando incontro alle esigenze di cure parentali dei dipendenti.

## **Contratto a tutele crescenti**

Sul contratto a tutele crescenti non ci sono novità rispetto al testo approvato a fine dicembre, semplicemente è terminato l'iter del decreto che ora per l'operatività attende solo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Dal momento dell'entrata in vigore, le aziende potranno iniziare ad applicare il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, con la nuova disciplina in materia di licenziamenti. Molto sinteticamente, il reintegro nel posto di lavoro resta solo per i licenziamenti nulli o discriminatori, mentre per i licenziamenti economici e disciplinari è sostituito con un'indennità commisurata all'anzianità di servizio: due mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di quattro e un massimo di 24 mensilità (nelle piccole imprese, un mese per ogni anno di

anzianità, con un minimo di due e un massimo di sei mensilità). Introdotta una nuova procedura di conciliazione, che evita un successivo passaggio in giudizio (il lavoratore accetta un risarcimento, pari a un mese per ogni anno di anzianità, con un minimo di due e un massimo di 18 mensilità, del tutto esente da tasse e contributi, e in cambio si impegna a non fare ricorso).

## **Licenziamenti collettivi**

La nuova disciplina sui licenziamenti collettivi prevede, per gli assunti a tutele crescenti, l'indennizzo al posto del reintegro con le stesse modalità previste dai licenziamenti individuali (due mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di quattro e un massimo di 24 mensilità).

## **Ammortizzatori sociali**

Anche quello sugli ammortizzatori sociali è il decreto approvato a fine dicembre. Sarà operativo a partire dalla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Introduce la NASpl, nuova assicurazione sociale per l'impiego che sostituisce ASpl e mini ASpl, per chi perde il lavoro a partire dal primo maggio 2015, abbia almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni e almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi. La somma riconosciuta dipende dalla retribuzione, non può superare i 1300 euro al mese, si riduce del 3% dopo i primi quattro mesi. Dura 24 mesi (che scendono a 18 dal 2017).

Arriva anche, in via sperimentale per il 2015, l'ASDI, ovvero l'assegno di disoccupazione per chi non trova lavoro dopo che scede la NASpl. Dura ulteriori sei mesi, è pari al 75% della NASpl.

Infine, introdotta la Dis-col, ovvero la disoccupazione per i collaboratori coordinati e a progetto che abbiano almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente alla perdita del lavoro alla data in cui interviene la disoccupazione. Dura la massimo sei mesi, il trattamento è rapportato al reddito.

Per ottenere le prestazioni bisogna inoltrare domanda esclusivamente in via telematica pertanto ci si dovrà rivolgere al patronato INAS CISL (anche per semplici informazioni) in una delle sedi sparse su tutto il territorio.