

Cendon / Book  
*INSTANT*

# IL DIRITTO DEL LAVORO DOPO IL JOBS ACT: COSA CAMBIA?

Manuela Rinaldi



## *L'autore*

Manuela Rinaldi è Avvocato in Avezzano AQ; Docente Tutor Diritto del lavoro, Facoltà di Giurisprudenza ed Economia c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno; già Docente Tutor di Diritto Civile Facoltà di Giurisprudenza c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno; Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro c/o Università La Sapienza Roma; già docente a contratto in Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Facoltà di Giurisprudenza c/o Università di Teramo sede distaccata di Avezzano; già cultore di diritto del lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Teramo; già Docente a contratto, attività di supporto alla didattica, in Diritto del Lavoro, c/o facoltà di Giurisprudenza, Università Roma Tre

Relatore a Convegni (da ultimo in Corte di Cassazione dal tema "Le Ultime Riforme della Giustizia Civile) nonché Docente in Master, Corsi post universitari (European School of Economics), corsi di Alta Formazione per professionisti e aziende.

Pubblica assiduamente contributi in materia di diritto del lavoro con le case editrici Utet, Cedam, Maggioli, Giuffrè, Ad Maiora, nonché con riviste cartacee quali, ad esempio, Nel Diritto, e on line Altalex, La nuova Procedura Civile, Persona e Danno.

## *L'Opera*

Si intende offrire al lettore una descrizione di quelle che sono le novità (o le modifiche) introdotte con l'approvazione del c.d. Jobs act del 2014 (si parla del d.l. 34/2014 e Legge di conversione n. 78/2014 con l'approvazione in via definitiva in data 3 dicembre 2014).

Gli argomenti toccati, e affrontati nel testo, vanno dall'articolo 18 L.300/1970 (licenziamenti), alle novità in tema di contratti di lavoro e mansioni, fino ad arrivare all'assicurazione sociale per l'impiego.

In attesa dei decreti, che dovrebbero arrivare comunque nei prossimi mesi, tutte le novità sul tema.

# **INDICE**

## **Capitolo Primo**

### **JOBS ACT: NOZIONI GENERALI**

1. Iter normativo. - 1.1. I criteri direttivi per la formulazione dei decreti legislativi

## **Capitolo Secondo**

### **CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**

1. Le novità in tema di contratti di lavoro

## **Capitolo Terzo**

### **LE MODIFICHE ALL'ARTICOLO 18 L. 300/1970**

1. L'articolo 18 dopo la riforma Fornero del 2012. 2. L'articolo 18 L. 300/1970: le novità in tema di licenziamento nel 2014

## **Capitolo Quarto**

### **LE MANSIONI ED IL CONTROLLO DEL LAVORATORE**

1. Le modifiche in tema di mansioni. 2. Il controllo a distanza

## **Capitolo Quinto**

### **ASPI E RIFORMA CIG**

1. Aspi. 2. Cassa integrazione

## Capitolo Primo

# JOBS ACT: NOZIONI GENERALI

<b>SOMMARIO</b> 1. Iter normativo - 1.1. I criteri direttivi per la formulazione dei decreti legislativi
--

### **1. Iter normativo**

JOBS ACT. Cosa è stato previsto. Cosa cambia realmente nel mondo del lavoro? Quali saranno le tutele per il lavoratore in caso di licenziamento?

Queste alcune delle domande a cui si cercherà di dare una risposta nel corso del presente testo alla luce delle novità introdotte nel 2014.

A sommo parere di chi scrive, però, la “vera rivoluzione” in ambito giuslavoristico, soprattutto per quanto concerne l’argomento licenziamenti (e nello specifico di articolo 18 della legge del 20 maggio 1970 n. 300 e tutele per il lavoratore) vi è stata “già” nel 2012 con l’approvazione della c.d. Riforma Fornero, ovvero la legge del 28 giugno 2012 n. 92, entrata in vigore in data 18 luglio 2012.

La citata normativa recava, come noto, "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" (c.d. riforma Fornero), come modificata dal D.L. n. 83/2012 (cd. decreto sviluppo) convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134.

Con il riformato art. 18 non è più solo “tutela reale”, ovvero “la cara e vecchia” reintegrazione nel posto di lavoro; vi sono una serie di **sanzioni diversificate**, con l’inversione del “sempre vecchio” principio secondo cui la regola è (*rectius* era!!) la reintegrazione.

Arrivando al “punto” oggetto del presente testo vi è anzitutto da ricordare come il D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito nella legge 16 maggio 2014, n. 78, ha immediatamente riformato e liberalizzato contratti a termine e apprendistato (oltre a “semplificazioni” documental – contributive”), salvo rimandare a futuri decreti delegati l’introduzione di: contratto unico, nuovi ammortizzatori sociali, politiche attive, atti di gestione del rapporto, maternità e congedi parentali (v. d.d.l. delega A.S. n. 1428).

Il D.L. 20 marzo 2014, n. 34 reca, come noto, disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese e si preannuncia come la prima

di una serie di interventi di modifica finalizzati a disegnare il nuovo codice del lavoro (cd. Jobs Act).

Due delle novità (e modifiche) più rilevanti con l'approvazione di tale decreto hanno riguardato il contratto a tempo determinato e l'apprendistato.

Per il **contratto a termine** viene prevista l'elevazione da 12 a 36 mesi della durata del primo rapporto di lavoro a tempo determinato per il quale non è richiesto il requisito della cosiddetta causalità, fissando il limite massimo del 20% per l'utilizzo dell'istituto.

Viene inoltre prevista la possibilità di prorogare anche più volte il contratto a tempo determinato entro il limite dei tre anni, sempre che sussistano ragioni oggettive e si faccia riferimento alla stessa attività lavorativa.

Per il **contratto di apprendistato** si prevede il ricorso alla forma scritta per il solo contratto e patto di prova (e non, come attualmente previsto, anche per il relativo piano formativo individuale) e l'eliminazione delle attuali previsioni secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo.

È inoltre previsto che la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sia pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Per il datore di lavoro viene eliminato l'obbligo di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa un elemento discrezionale.

Il Parlamento ha, poi, pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014, la **Legge n. 78/2014** di conversione, con modificazioni, del sopra menzionato Decreto Legge n. 34/2014 (c.d. Jobs Act).

La Legge apporta modifiche al 2001, sui rapporti a tempo determinato, al Decreto Legislativo n. 167/2011, sul contratto di Apprendistato ed al Decreto Legislativo n. 276/2003, in materia di somministrazione.

Infine, in data 3 dicembre 2014 è stata approvata dal Senato, in via definitiva, la legge delega del c.d. Jobs act, così come modificata dalla Camera dei Deputati in data 25 novembre 2014, che dovrà, quindi, essere solo pubblicata nella Gazzetta Ufficiale.

Durante tutto l'iter in Parlamento, il testo della riforma è stato modificato rispetto alla versione iniziale, in particolare nelle norme sui licenziamenti regolati dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

**Da gennaio 2015**, quindi, sarà operativo il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio per tutti i neo assunti.

Vi sarà il riordino delle forme contrattuali e dei rapporti di lavoro ed il superamento delle collaborazioni per arrivare alla forma di lavoro a tutele crescenti per farne la modalità di assunzione "tipica" e sfoltire tutte le altre esistenti.

La nuova legge delega il governo ad emanare uno o più decreti legislativi che di qui ai prossimi mesi produrranno una riscrittura molto ampia di molti dei regolamenti e dei meccanismi che fanno funzionare il nostro mercato del lavoro.

Sono **5 le deleghe** attribuite all'esecutivo:

- 1) riordino degli ammortizzatori sociali
- 2) servizi per il lavoro e politiche attive
- 3) semplificazione degli adempimenti
- 4) riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva
- 5) tutela della maternità e conciliazione dei tempi vita/lavoro.

La delega prevede l'introduzione dell'**indennità di maternità** per tutte le donne lavoratrici e il diritto per le lavoratrici madri parasubordinate all'assistenza anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

A ciò si aggiunge la previsione di norme specifiche per favorire la conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della vita familiare.

Vi è, inoltre, l'introduzione, anche in via sperimentale, del **compenso orario minimo**.

Tale compenso (c.d. salario minimo) sarà applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, nei settori che non sono regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il ministro del lavoro Poletti ha commentato: *"Il nostro impegno sarà ora quello di procedere speditamente alla stesura dei decreti di attuazione della delega, nella quale terremo conto delle considerazioni emerse dal lavoro parlamentare, a partire da quelli relativi all'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti che vogliamo rendere operativo da gennaio. [...] Il Parlamento ci consegna un testo nettamente migliorato."*

### **1.1. I criteri direttivi per la formulazione dei decreti legislativi**

Per quanto concerne i **principi ed i criteri direttivi** per la formulazione dei decreti legislativi (per approfondire e per i riferimenti cfr. [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)) in materia di tipologie contrattuali e rapporti di lavoro, vi è da dire che gli stessi possono essere indicati come di seguito, ovvero:

**a) individuazione ed analisi** di tutte le forme contrattuali esistenti, al fine di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

**b) promozione**, in coerenza con le indicazioni europee, del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

**c) previsione**, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

**d) rafforzamento** degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

**e) revisione** della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del

lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;

**f) revisione** della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e temperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;

**g) introduzione**, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

**h) previsione**, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

**i) abrogazione** di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

**j) razionalizzazione e semplificazione** dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite

l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

**Leggi e decreti delegati entreranno in vigore il giorno dopo la pubblicazione in Gazzetta.**

Gli effetti degli interventi normativi saranno oggetto di un monitoraggio permanente da realizzarsi senza maggiori oneri.

## Capitolo Secondo

# CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

SOMMARIO 1. Il contratto a tutele crescenti

### **1. Il contratto a tutele crescenti**

Nel provvedimento che si sta esaminando nel presente testo, per quanto concerne le nuove assunzioni vi è da dire che è previsto un **contratto unico a tempo indeterminato a tutele crescenti**.

Le tutele "crescenti" dovranno essere "stabilite in base all'anzianità di servizio.

Quanto sopra evidenziato comporterà l'esclusione della reintegra del prestatore di lavoro nel posto di lavoro per i **licenziamenti economici**.

Sarà previsto solo un indennizzo economico certo che "sarà crescente" con l'anzianità di servizio.

E', altresì, previsto un progressivo superamento delle collaborazioni a progetto (ex d.lgs. 276/2003).

Uno dei punti delicati concerne la quantificazione degli indennizzi nel citato contratto a tutele crescenti.

All'esame vi sarebbe la possibilità di abbassare il **tetto delle 36 mensilità di indennizzo**.

Per quanto concerne le piccole imprese sembrerebbe confermato l'attuale regime di indennizzo, ossia quello che va da un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di sei.

I **primi decreti attuativi**, dovrebbero essere emanati, a detta dello stesso Governo, entro il mese di gennaio 2015 e riguarderanno, proprio, la creazione del contratto a tutele crescenti.

Sicuramente da precisare è il fatto che il Jobs Act riguarderà sostanzialmente i nuovi contratti di lavoro che saranno stipulati