

JOBS ACT

SEMPLIFICAZIONI, AMMORTIZZATORI SOCIALI E POLITICHE ATTIVE

IL CONTESTO

Il 3 dicembre 2014 il Senato ha approvato la legge delega che punta a riformare il mercato del lavoro.

Il Governo è stato chiamato a emanare i decreti su queste aree tematiche:

- 1. ammortizzatori sociali** in vigore dal 7 marzo 2015 e dal 24 settembre 2015
- 2. servizi per il lavoro e delle politiche attive** in vigore dal 24 settembre 2015
- 3. semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di lavoro** in vigore dal 24 settembre 2015
- 4. riordino delle forme contrattuali** in vigore dal 25 giugno 2015 e 7 marzo 2015
- 5. sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di lavoro e di vita** in vigore dal 25 giugno 2015

I DECRETI ATTUATIVI

24
SETT

Il **24 settembre 2015** sono entrati in vigore i **decreti attuativi del Jobs Act** su:

- Semplificazioni (n.151/2015)
- Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (n.148/2015)
- Attività ispettiva (n.149/2015)
- Politiche attive (n.150/2015)

Concludendo così l'iter di approvazione della riforma del lavoro del governo Renzi.

1. SEMPLIFICAZIONI (DECRETO N. 151/2015) -> TRA LE MAGGIORI NOVITÀ:

PERSONE CON DISABILITÀ >

Nuovi incentivi economici dal 1 gennaio 2016 per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro.

• Come già indicato nel D. Lgs. 81/2015 è possibile assumere anche in **somministrazione di lavoro** - purché la missione abbia durata di almeno 12 mesi - assolvendo così l'obbligo di riserva.

• Dal **1 gennaio 2017** l'assunzione di disabili non è più correlata alle nuove assunzioni ➔ le aziende tra i 15 e i 35 dipendenti dovranno avere in organico almeno un lavoratore con disabilità, anche se non sono previste nuove assunzioni.



• Il datore di lavoro può individuare la risorsa che intende assumere indicandone il nome (richiesta nominativa) all'ufficio di collocamento obbligatorio (cioè preposto ad assumere persone disabili assolvendo all'obbligo di riserva delle aziende).

CONTROLLI A DISTANZA (MODIFICA ART.4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI) >

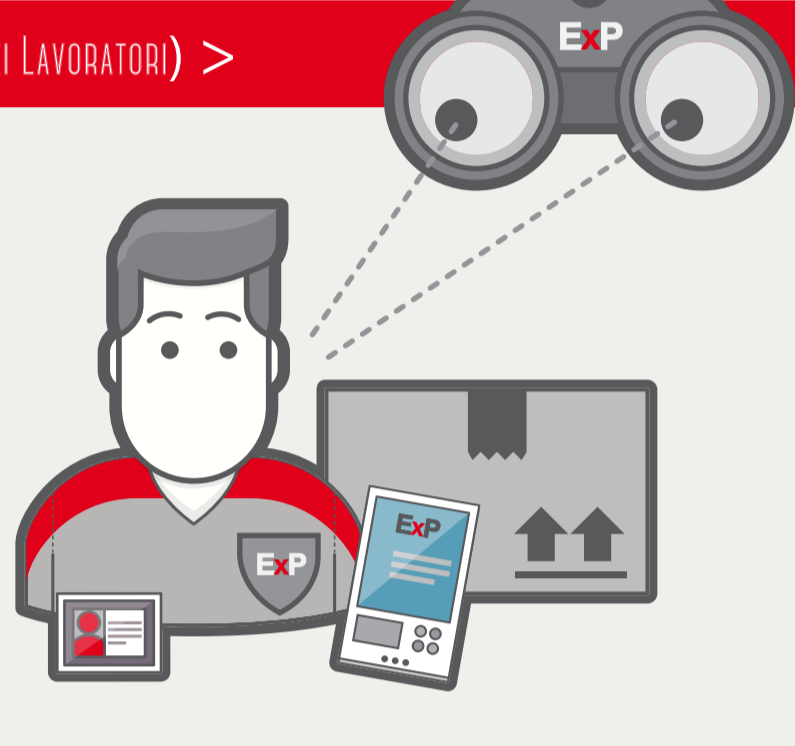
Gli **strumenti necessari per svolgere le attività lavorative** (es. pc, cellulare) e **per la registrazione degli accessi e delle presenze** (es. badge), forniti dal datore di lavoro al lavoratore, non richiedono un accordo sindacale né un'autorizzazione ministeriale.

Il datore di lavoro deve però fornire alle risorse un'adeguata informazione sull'effettuazione dei controlli e sulle modalità d'uso degli strumenti stessi. Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

(Come prima del Jobs Act)

Gli **strumenti di mero controllo** (es. telecamere) possono essere installati solo previo accordo sindacale o autorizzazione specifica e solo per:

- ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE
- LA SICUREZZA DEL LAVORO
- LA SICUREZZA DEL PATRIMONIO AZIENDALE



DIMISSIONI >

Possono essere rassegnate dal lavoratore solo per **via telematica**. L'obiettivo è quello di contrastare le cosiddette **"dimissioni in bianco"**.

In vigore da:

la misura, per diventare operativa, richiede una procedura di attuazione definita da un futuro Decreto ministeriale.

(come prima del Jobs Act)

Le dimissioni possono essere revocate dal lavoratore **entro 7 giorni dall'invio**.



(come prima del Jobs Act)

Le nuove misure non si applicano in caso di dimissioni di una lavoratrice nei primi 3 anni di vita del bambino o nel caso di lavoratori domestici o quando le dimissioni vengono rassegnate in sedi protette (es. sindacato).

CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE >

I lavoratori possono **cedere gratuitamente i riposi e le ferie** maturati (eccedenti le 4 settimane previste per legge) a colleghi di pari livello che hanno necessità di assistere figli minori secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.



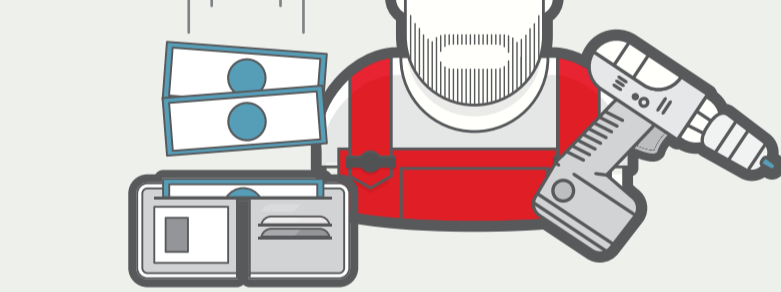
2. AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO (DECRETO N. 148/2015)

CASSA INTEGRAZIONE >

Integrazioni salariali Ordinarie e Straordinarie.

Le due tipologie sono rivolte ai lavoratori in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro:

- includono gli apprendisti *(prima del Jobs Act erano esclusi)*
- per una durata complessiva massima di **24 mesi** in un quinquennio mobile
- la durata può salire a **36 mesi** con contratto di solidarietà (12 mesi CDS + 24 mesi Integrazioni salariali ordinarie/straordinarie)
- Importo = **80% retribuzione globale** per le ore di lavoro non prestate
- STOP integrazioni salariali straordinarie per cessazione attività produttiva dal 01.01.2016
- STOP "cassa straordinaria" a zero ore dal 24.09.2017
- Per le integrazioni salariali straordinarie, erogazione prevista dopo 30 giorni dalla domanda



Quando effettuare la domanda?

• Integrazioni salariali ordinarie: la domanda va effettuata entro 15 giorni dall'avvio della riduzione/sospensione dell'orario di lavoro

• Integrazioni salariali straordinarie: la domanda va effettuata entro 7 giorni dalla data di conclusione della consultazione sindacale/data di stipula accordo aziendale

Periodo di transizione

Le nuove misure valgono per le integrazioni salariali richieste dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del decreto 148/2015.

FONDI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E DI SOLIDARIETÀ >

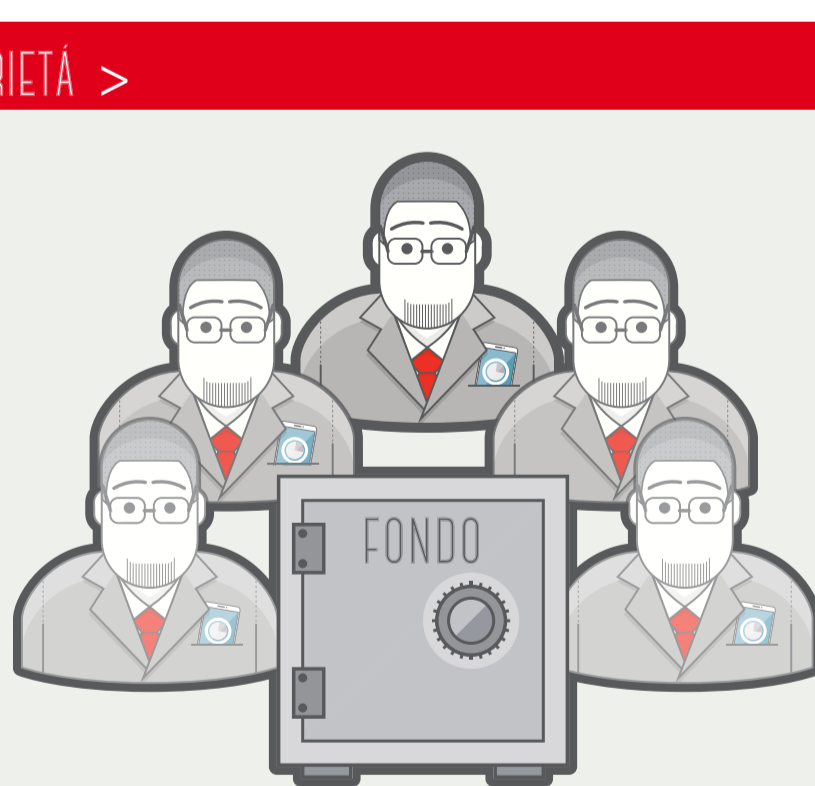
FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

• Dal **1 gennaio 2016**, estesi ad aziende con più di 5 dipendenti (prima del Jobs Act, con più di 15 dipendenti)

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

(ex Fondo di solidarietà residuale a partire dal 01.01.2016)

L'azienda non può fare uso nei casi in cui non possa usufruire dei suddetti ammortizzatori sociali.



3. ATTIVITÀ ISPETTIVE IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE (DECRETO N. 149/2015)

ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO >

Istituto l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**, che svolge le attività ispettive, prima esercitate dal Ministero del Lavoro, Inps e Inail.

Obiettivo:

semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.



4. SERVIZI PER IL LAVORO E POLITICHE ATTIVE (DECRETO N. 150/2015)

ANPAL ED ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE >

- Istituita l'**Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)**, che coordina la Rete dei servizi per il Lavoro

- Definite le misure per l'**Assegno di ricollocazione**

A chi è destinato? Disoccupati da oltre 4 mesi che già percepiscono la NASpI.

Come? Da spendere presso Agenzie per il Lavoro, Centri per l'impiego e Altri enti accreditati per un percorso di ricollocazione o riqualificazione, in base al profilo di occupabilità del disoccupato.

