

LA RIFORMA DISCUSSA

JOBS ACT

LA NUOVA NORMATIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE

QuiEdit

Hanno collaborato alla stesura della pubblicazione:

Gianfranco Amato
Tommaso Brindisi
Giacomo Melfi
Adriano Montanaro
Mattia Pari
Roberto Riva
Giorgio Signori

Copyright © by QuiEdit s.n.c.
Via S. Francesco, 7 – 37129 Verona, Italy
www.quiedit.it
e-mail: informazioni@quiedit.it
Edizione I - Anno 2016
ISBN: 978-88-6464-413-4
Finito di stampare nel mese di dicembre 2016

La riproduzione per uso personale, conformemente alla convenzione di Berna per la protezione delle opere letterarie ed artistiche, è consentita esclusivamente nei limiti del 15%.

Indice

Presentazione	5
1. Un breve commento sulla legge delega	7
2. La legge delega	11
3. Il Jobs Act e la legge Fornero del 2012	13
4. Il Contratto di lavoro a tutele crescenti e le nuove forme di rapporto di lavoro dipendente.	16
Ambito di applicazione	16
Lavoro a tempo parziale	18
Lavoro a tempo determinato (art. 17 e seguenti)	20
Contratto di Somministrazione	23
Apprendistato (art. 39 e seguenti)	25
Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale	26
Apprendistato professionalizzante	26
Riconduzione al lavoro subordinato	27
Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi, dei collaboratori a progetto o titolari di partita IVA	28
Superamento dell'assunzione in partecipazione con apporto di lavoro	28
Lavoro Intermittente	29
Lavoro accessorio (Voucher, o buoni lavoro)	30
Definizione del rapporto di lavoro accessorio.	31

5. La nuova disciplina dell'Art. 2103 C.C. sui demansionamenti	32
6. La nuova disciplina sul licenziamento dei lavoratori	36
Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale	36
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa.....	37
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo.....	39
Licenziamento con vizi formali e procedurali.....	40
Conciliazione	41
Licenziamenti collettivi.....	41
7. Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro ..43 (D.LGS. 15/06/2015 N. 80)	43
8. La nuova normativa sui controlli a distanza.....	50
9. Servizi per il lavoro e politiche attive	59
(Decreto legislativo 150 del 14 settembre).....	59

Presentazione

Poche volte, almeno negli ultimi anni, una riforma del lavoro è stata discussa in una misura così ampia ed estesa. Discussa poiché affrontata sia negli aspetti propriamente giuridici, sia osservandone il profilo "culturale", aggettivo preferibile a "politico", al fine di evitare inutili equivoci.

Dopo una rapida premessa, che vuole tracciare una sintesi del presente e una ipotesi di prospettiva, il lavoro entra nell'analisi dei diversi capitoli di cui la riforma si compone, e perciò delle materie destinate a modificare o ad influenzare, in buona parte, le condizioni di lavoro di milioni di persone.

Abbiamo cercato di descrivere le caratteristiche positive e quelle negative, naturalmente secondo una lettura sindacale, coerente con la tradizione e il comportamento della Fabi, autonoma nella voce e nei fatti.

Un invito, dunque, a leggere con attenzione il merito dei provvedimenti, se pure diversi nelle loro articolazioni tematiche, tuttavia legati da un disegno organico, il quale si proponeva, almeno nelle intenzioni, un cambiamento idoneo e utile.

Quanto esso sia coerente e funzionale lo riveleranno, gradualmente, la somma dei fatti e la consistenza dei risultati.

Gianfranco Amato

Presidente del Centro Studi sociali
"Pietro Desiderato"

1. Un breve commento sulla legge delega

È opportuno tracciare alcune linee di giudizio, certamente sintetiche, in merito ai provvedimenti in oggetto.

L'intenzione è indubbiamente apprezzabile: il tentativo di mettere ordine in un territorio, giuridico e sociale, ampio e impervio, attraversato da mille ostacoli e diverse asperità, va considerato, nella sua genesi, tendenzialmente benevolo.

Così come l'obiettivo di favorire l'occupazione, soprattutto giovanile, attenuando, il più possibile, le diverse forme di lavoro a tempo determinato.

Diverse, però, le considerazioni sui risultati – fino ad ora in prevalenza normativi, con alcuni primi segnali di traduzione nella pratica – i quali non corrispondono alle attese legittime quantomeno dei lavoratori subordinati.

In particolare si evidenziano alcuni aspetti particolarmente critici:

- 1) Le proroghe e i rinnovi del tempo determinato appaiono francamente eccessivi e inutilmente analitici.
- 2) La nuova disciplina dell'art. 2103 c.c. sui demansionamenti è previsto si estenda a tutti i lavoratori, perciò non solo a quelli assunti dopo l'entrata in vigore del decreto. Tale previsione – con tutte le attenuanti riferite al nuovo "mercato del lavoro" – configura un chiaro peggioramento rispetto alla situazione precedente, relegando il sindacato ad un ruolo marginale.
- 3) Il capitolo dei licenziamenti, con particolare riferimento alla evaporação dell'art. 18 - peraltro già prevista dalla legge Fornero - presenta caratteristiche punitive ed ambigue. Anche al netto del coinvolgimento ideale e simbolico dell'art. 18, si prefigura un indebolimento grave dei diritti dei lavoratori. Con il motivo di sottrarre, in modo pressoché integrale, lo spazio di intervento del magistrato, si amplia a dismisura la discrezionalità dell'imprenditore, fino a favo-

rinne comportamenti a dir poco opportunistici. Non solo. Si delinea una inversione dell'onere della prova in materia di "dimostrazione dell'insussistenza del fatto materiale" in tema di possibile reintegro nell'ambito del licenziamento disciplinare.

- 4) Ancora: appare grave – con forti dubbi di incostituzionalità – la eliminazione del "principio di proporzionalità", sempre nell'ambito del medesimo tema, limitando fortemente, anche nella determinazione dell'indennizzo, la discrezionalità del giudice.
- 5) L'assunzione a tempo indeterminato a tutele crescenti, infine, rappresenta una autentica finzione. Se il titolo, infatti, lascia intendere un aumento graduale delle garanzie, con l'obiettivo della stabilità, il contenuto normativo contraddice la prima lettura. Da un lato l'imprenditore acquisisce uno sgravio fiscale rilevante, dall'altro il lavoratore si trova nella condizione di poter essere licenziato, quando ricorrano i motivi di cui abbiamo sopra accennato, a discrezione del datore di lavoro, il cui unico obbligo è un indennizzo economico proporzionale all'anzianità del lavoratore stesso.

Vediamo, ora, il capitolo dedicato a "I controlli a distanza".

La questione appare come una delle più controverse dell'intero impianto del Jobs Act.

La norma prevede la sostituzione dell'art. 4 della legge 300/1970, che poneva il divieto di controlli a distanza dei lavoratori, salvo deroghe a determinate condizioni. Ora, invece, ne è prevista la possibilità a condizione che vengano seguite alcune procedure e sia rispettata la privacy del lavoratore.

L'articolazione della norma si muove, dunque, tra il permesso dell'utilizzo dei nuovi strumenti elettronici e la garanzia della privacy dei lavoratori interessati.

Questa "novità" nasce dall'esigenza di tutelare la sicurezza del patrimonio aziendale e altresì dall'obiettivo di favorire il controllo di

gestione; ed è consentita dalla diffusione di una tecnologia sempre più raffinata, alla quale nessuno sembra in grado di opporsi.

Ora, al di là di queste considerazioni in larga misura teoriche, occorre guardare alla realtà del quadro normativo ed alle sue conseguenze possibili.

Prima osservazione: tale “possibilità” si realizza anche in assenza di accordo sindacale, e nemmeno richiede l’autorizzazione degli uffici ministeriali.

Seconda osservazione: le informazioni raccolte, tramite i mezzi di controllo, “sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”. Il controllo, perciò, non è più semplicemente difensivo, bensì attivo e orientato.

Sono sufficienti questi due rilievi per vanificare tutte le formule che “predicano” la garanzia della privacy. Tali formule, infatti, sono poco più che parole, generiche e consolatorie. La realtà la vedremo presto, di fronte ai primi casi concreti che richiederanno l’intervento del garante. Siamo di fronte, purtroppo, a due *caratteristiche* tra loro molto lontane in origine, ma pericolosamente convergenti negli effetti.

Da un lato l’atteggiamento, ampio e diffuso da parte delle imprese (non tutte, certo, ma comunque numerose), determinato ad un controllo rigido e meccanico dei ritmi e dei tempi del lavoro, già in atto da alcuni anni in misura crescente. Dall’altro l’orizzonte, sempre più vasto, offerto dalla capacità esponenziale della tecnologia e dei suoi strumenti, precisi e pervasivi, a tutti i livelli dell’agire sociale, comunicativo e individuale. Un passo ulteriore verso la diminuzione dei diritti storici dei lavoratori, in nome di una modernità male intesa e peggio praticata.

Diverso, invece, è il giudizio in merito agli altri decreti attuativi. Alcuni sono indirizzati alla semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale; altri alla razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese in materia di lavoro e di pari opportunità.

Uno, in particolare, si propone con un profilo migliore rispetto al recente passato: le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Le previsioni in tema di congedo parentale; di congedo a ore; di trattamento economico; di tutela delle donne vittime di violenza rappresentano un passo avanti sul tema delle garanzie sociali in costanza di rapporto di lavoro.

La valutazione conclusiva potrebbe essere condotta ad una sintesi di questa natura. Il complesso di provvedimenti nelle nuove misure in materia di lavoro presenta, com'era prevedibile, luci e ombre.

A noi pare che il contenuto positivo di alcuni decreti attuativi sia piuttosto evidente. Tutto quello che si muove verso un miglioramento della relazione tra l'*ambito* del lavoro e la *dimensione* della vita va interpretato in modo favorevole.

Ma nella articolazione dei provvedimenti vi sono numerosi angoli in ombra, difficili da smentire. L'eliminazione di fatto dell'art. 18; l'illusione del tempo indeterminato, derivata dal sistema a tutele crescenti e le conseguenze dovute alle norme sui controlli a distanza configurano un altrettanto evidente arretramento delle garanzie di ogni singolo lavoratore.

Gli effetti non tarderanno a farsi sentire nei prossimi mesi, dove ci accorgeremo che ogni tentativo per giustificare tali provvedimenti dovrà fare i conti con l'evidenza dei fatti.

2. La legge delega

Il 10 dicembre 2014 è stata approvata la prima parte della Legge delega 183/2014, che cambia profondamente alcuni aspetti del rapporto di lavoro dipendente, con un forte ridimensionamento dell'articolo 18 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori). Tutto l'insieme della riforma è stato comunemente chiamato "Jobs Act" dai politici e dai media.

Il Jobs Act si compone di cinque deleghe:

1. Riordino della materia degli ammortizzatori sociali;
2. Servizi per il lavoro e politiche attive;
3. Disposizioni di semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico cittadini e imprese;
4. Testo organico e semplificazione delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;
5. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli obiettivi dichiarati della riforma sono:

1. individuare e modificare tutte le forme contrattuali esistenti per semplificarle;
2. promuovere il contratto a tempo indeterminato come principale tipologia di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri in termini di oneri;
3. prevedere per le nuove assunzioni il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, limitando il diritto al reintegro solo per i licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, mentre per gli altri casi vi sarà solo il diritto ad un indennizzo economico certo e crescente;
4. il rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro (apprendistato)

5. la 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, delle condizioni di vita ed economiche, modificando il testo dell'art. 2103 c.c.;
6. la revisione e semplificazione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tendendo conto dell'evoluzione tecnologica contemperando le esigenze produttive con la tutela della riservatezza del lavoratore.
7. L'introduzione in via sperimentale del compenso orario minimo.

Il Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015 ha concretizzato i primi due decreti attuativi (pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 6 marzo 2015, in vigore dal giorno successivo). Si tratta della nuova tipologia di contratto a tutele crescenti, e delle regole sui licenziamenti, e il decreto di revisione del trattamento di disoccupazione (Nuova Aspi). Quest'ultimo è entrato in vigore dal 1° maggio. Altri due decreti, che riguardano la possibilità di dequalificazione del lavoratore, e quello sui congedi parentali (conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro) sono stati approvati nel CdM del 11 giugno 2015 e pubblicati nella Gazzetta Ufficiale del 24 giugno.

L'ultima parte delle deleghe riguarda la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro, quello della normativa in materia di servizi per il lavoro, la semplificazione delle procedure in materia di rapporto di lavoro, nel quale è stata inserita la revisione della tutela sui controlli a distanza. È stata anche modificato ed integrato, in quest'ultima serie di decreti, il sistema degli ammortizzatori sociali, già preliminarmente affrontato a febbraio relativamente alla NASpl. La pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale di questo nuovo gruppo di decreti è stata fatta il 23 settembre. Dal giorno successivo, 24 settembre 2015, tutti i decreti attuativi della delega sono stati perfezionati.

3. Il Jobs Act e la legge Fornero del 2012

L'aspetto più pubblicizzato (e criticato) dai media è stato quello della riforma dell'**Articolo 18 della legge 300/1970**. In caso di licenziamento (salvo la palese discriminazione) non sarà più previsto il reintegro del lavoratore sul posto di lavoro e il giudice potrà solo decidere la consistenza dell'indennità risarcitoria, i cui limiti sono comunque già prefissati.

Tuttavia già la riforma Fornero, al Capo III, si era occupata di "Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore". Con gli articoli 13 e 14, aveva modificato le norme relative ai licenziamenti individuali. Si tratta proprio della fattispecie tutelata dall'articolo 18 della legge 300 del 1970, lo Statuto dei Lavoratori. Quindi per quanto riguarda il Jobs Act, la novità sta soprattutto nella ulteriore riduzione della discrezionalità del giudice e nella procedura: ai nuovi assunti non verrà applicata la procedura "abbreviata" della legge Fornero, ma quella generale. Spariscono quindi alcune tutele, e la possibilità di arrivare ad una sentenza in breve tempo, allo scopo di scoraggiare i ricorsi alla magistratura e incentivare gli indennizzi previsti dal Jobs Act.

In sostanza questa parte del Jobs Act può essere letto come un nuovo capitolo di una riforma che di fatto ha modificato quasi per intero la tutela reale prevista dal legislatore del 1970, lasciando ampia discrezionalità ai datori di lavoro. È vero che per i vecchi assunti resta comunque una certa discrezionalità del giudice, ma indirizzata soprattutto sull'entità del risarcimento. Inoltre i casi per i quali è previsto il reintegro sono delimitati, e l'onere della prova – spesso difficile da individuare - ricade sul lavoratore.

Nella prassi giurisprudenziale si andrà verso una convergenza fra le due diverse tipologie della legge del 2012 e di quella del 2015, fissando, attraverso i precedenti, una sorta di "tabellazione" dei risarcimenti, che probabilmente terrà poco conto della dimensione del datore di lavoro e delle circostanze con le quali si è concretizzato il licenziamento.

Non va infine dimenticato che il Jobs Act ha modificato “in pejus” la disciplina dell’art. 2103, prevedendo che in caso di ristrutturazione dell’azienda (e quindi non solo quando è prevista la possibilità di licenziamento) si possa adibire il lavoratore a mansioni inferiori. La novità sta nel fatto che la decisione può essere presa unilateralmente dal datore di lavoro, e non a mezzo di accordi con le organizzazioni sindacali, o con accordo individuale davanti all’Ufficio del Lavoro, come succedeva spesso prima della riforma.

La nuova normativa in questo caso non è rivolta solo ai lavoratori assunti (o confermati) dopo l’entrata in vigore del decreto, ma vale per tutti.

È evidente che tale modifica impatta notevolmente sulle relazioni sindacali, e sulle procedure per la classificazione delle mansioni, da definire in azienda o nei gruppi. Il cantiere di lavoro in ABI, previsto dall’Accordo di rinnovo, dovrà anche esaminare questo aspetto.

La Legge Fornero del 2012 in sintesi

Procedura: Si prevede che la **comunicazione** del licenziamento contenga la **specificazione dei motivi** (mentre la norma precedente prevedeva che il lavoratore potesse richiederla).

- Il **ricorso giudiziale**, successivo all’impugnazione, può esser presentato entro 180 giorni (e non più 270).

- Si introduce una **procedura preventiva** con il tentativo di **conciliazione** presso la Direzione provinciale del Lavoro. In sede di conciliazione, il giudice valuta il comportamento delle parti per determinare il risarcimento e l’eventuale accollo delle spese.

Licenziamento discriminatorio: Quando il licenziamento è discriminatorio, oppure nullo per la violazione di norme sostanziali (come il licenziamento cosiddetto “in concomitanza con il matrimonio” o il licenziamento in violazione delle specifiche norme a tutela della maternità e della paternità) o ancora per violazione del requisito della forma scritta, si applicano le **disposizioni precedenti alla riforma**. In questo caso, dunque, si parla di **tutela reale piena**, che significa reintegra del dipendente e risarcimento del danno per il periodo che va dal licenziamento all’effettivo ritorno sul posto di lavoro. La riforma Fornero amplia questa tutela perché viene meno il limite dei 15 dipendenti o delle dimensioni aziendali, estendendola pure ai dirigenti.

Licenziamento disciplinare: resta definito, prima e dopo la riforma, per la sua **giu-**

sta causa (rottura del rapporto di fiducia) o **giustificato motivo soggettivo** (condotte che impossibilitano la prosecuzione del rapporto). Quando il giudice verificasse l'insussistenza di tali motivi, il licenziamento sarebbe illegittimo e ne deriverebbe la reintegra del lavoratore. Questa è accompagnata da un risarcimento inferiore (massimo 12 mensilità) che viene detto **tutela reale attenuata**. La novità sul punto riguarda l'obbligo, qualora il fatto sussista ma si verifichi un licenziamento illegittimo, per il giudice di condannare il datore di lavoro al **solo pagamento di un'indennità senza reintegra**: si ha solamente una **tutela indennitaria**.

Licenziamento economico: Per i casi di illegittimità per **mancaza del giustificato motivo oggettivo**, cioè quando le ragioni dipendono non dal comportamento del lavoratore ma dalla situazione economica o organizzativa dell'azienda (di fatto si mascherano con ragioni economiche altre motivazioni), non si prevede più la reintegrazione, ma **solo il risarcimento**, che è determinato come nel caso del licenziamento disciplinare. Tuttavia, il giudice, nel caso in cui accerti la "**manifesta insussistenza**" del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può applicare la tutela speciale della **reintegrazione**. In tale ipotesi, la tutela si applica secondo le norme usate per i licenziamenti disciplinari. L'onere della prova spetta al datore di lavoro per quanto riguarda le ragioni organizzative e produttive del licenziamento ma spetta invece al lavoratore indicare eventuali alternative percorribili per evitarlo, come ad esempio dequalificazione o trasferimento.

4. Il Contratto di lavoro a tutele crescenti e le nuove forme di rapporto di lavoro dipendente

D.lgs n°23 del 06.03.2015 - Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n° 183

Ambito di applicazione

Il regime si applica ai lavoratori *“assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto”* (dal 7 marzo 2015), e non fa distinzioni tra le aziende con più o meno di 15 dipendenti. Ovviamente, tale distinzione ha già creato diversi dubbi di legittimità costituzionale (art. 3 Cost.). Non si applica ai dirigenti e ai dipendenti pubblici (anche se la polemica e i dubbi interpretativi non sono ancora risolti). Se un'azienda attualmente sotto i 15 dipendenti per unità produttiva (o sotto i 60 nell'impresa) supera tale soglia, poi si applica a tutti la nuova normativa.

La nuova normativa elimina quasi del tutto – dopo la modifica del 2012 di cui abbiamo già detto – l'istituto del reintegro nel caso che il lavoratore impugni il licenziamento in sede giudiziale, e vinca la causa. Non solo, ma il giudice non potrà valutare con una certa discrezionalità il risarcimento, ma dovrà applicare tabelle già prefissate in base all'anzianità di servizio. Inoltre vengono abrogate per questi lavoratori le procedure d'urgenza previste dalla precedente legge Fornero. Nel prossimo capitolo verrà esaminata la materia in maniera compiuta.

Il Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 ha introdotto, nella versione finale del D.lgs., il comma 2 dell'art. 1 in cui si sancisce che *“le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato”*. Far rientrare la conferma di un apprendista

come una 'nuova assunzione' è una forzatura, visto anche che (seppur tecnicamente è un negozio a 'causa mista') è stato lo stesso legislatore a definire che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato (D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167). Di conseguenza nelle banche italiane vi sono già 15.000 lavoratori cui viene applicata la nuova normativa.

Nell'immediato quindi, per chi aveva un contratto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, non cambia nulla. Però, l'introduzione del doppio regime di tutele insieme agli incentivi fiscali e contributivi (Legge di Stabilità) incentiverà i datori di lavoro a ricercare scelte gestionali, organizzative e forme giuridiche per velocizzare il passaggio dei lavoratori occupati dal vecchio al nuovo regime.

Particolare attenzione si dovrà dedicare a tutti i processi di trasformazione, cessione di azienda o di rami di essa. Il legislatore infatti non disciplina la materia nel decreto. Esistono già diverse interpretazioni in merito. Allo stato, sembrerebbe che per la cessione di azienda o di ramo di azienda, il lavoratore conserverà il rapporto di lavoro e la sua anzianità, e con essi le tutele di cui all'art. 18 (con le modifiche della L. 92/2012).

L'ABI, durante le trattative del rinnovo contrattuale, ha condiviso questa interpretazione, limitatamente agli accordi collettivi. Vi sono problemi però per gli accordi individuali: la novazione del rapporto di lavoro (con la stipula di un nuovo contratto) o una soluzione di continuità tra vecchio e nuovo impiego (interruzione del rapporto e pagamento TFR) comporteranno invece la perdita delle tutele precedenti, che verranno sostituite con il nuovo regime. Queste cessioni individuali di contratti, che spesso sfuggono alla gestione negoziale collettiva, andrebbero regolati in ambito contrattuale con accordi, protocolli o accordi quadro che escludano il Jobs Act e garantiscano la piena continuità del rapporto di lavoro attraverso formule apposite, supportate da pareri legali.

Nell'Accordo di rinnovo del 31 marzo 2015 non è stato modificato il testo della Premessa al capitolo sulle Politiche attive dell'Occupazione. Quindi viene mantenuto l'impegno da parte delle aziende a non assumere personale con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, contratto di somministrazione a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.

Lavoro a tempo parziale

Art. 2 – l'assunzione a tempo indeterminato può avvenire anche "a tempo parziale", con le seguenti casistiche:

- Lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale: quello in cui l'orario di lavoro è ridotto rispetto al normale orario di lavoro
- Lavoro a tempo parziale di tipo verticale: quello in cui è previsto che l'attività venga svolta con orario pieno, ma rispetto a periodi predeterminati nel corso del mese, anno.
- Lavoro a tempo parziale di tipo misto: quello che si svolge secondo un combinato disposto delle due precedenti forme.

Art. 3 – il contratto a part-time è stipulato in forma scritta, in esso viene indicata sia la durata della prestazione che la sua collocazione temporale. È anche previsto il lavoro supplementare, cioè quello svolto al di fuori dell'orario concordato tra le parti.

Art. 4 – il contratto part-time di tipo orizzontale.

È un forma di lavoro a orario ridotto nelle giornate di lavoro previste dai CCNL, che stabiliscono un massimo ed un minimo di tali prestazioni. Nel caso in cui il CCNL non contenga una specifica disciplina, il datore di lavoro può richiedere una prestazione di lavoro supplementare non superiore al 15% dell'orario di lavoro settimanale.

Nel CCNL delle banche la durata del part time può variare da un minimo di 15 ore ad un massimo di 32 ore e 30 minuti. La prestazione massima di lavoro supplementare che può essere richiesta – per le

aree professionali - è di 2 ore giornaliere e 50 ore annuali, ma solo per necessità di quadratura contabile, per interruzioni degli strumenti elettronici di lavoro, o per assenze impreviste di altri lavoratori dell'unità operativa.

La maggiorazione per il lavoro supplementare non può essere superiore al 15% della paga oraria comprensiva dell'incidenza degli istituti indiretti e differiti. Vi è quindi una differenziazione rispetto al lavoro straordinario, finora non fissata per legge, che dovrà essere trasferita nel CCNL di categoria. Infatti attualmente nelle banche la maggiorazione è la stessa degli altri lavoratori e varia a seconda della giornata della settimana, ma tiene conto anche delle deroghe fatte negli accordi aziendali, che spesso prevedono elasticità di orario e riposi compensativi, in genere su richiesta del lavoratore, ma talvolta obbligatori in caso di crisi.

Contratto di lavoro part-time di tipo verticale e/o misto: Nel rispetto delle clausole del CCNL le parti possono concordare, per iscritto, clausole di flessibilità della prestazione temporale ordinaria, ed eventualmente di quella supplementare. I limiti sono gli stessi del part time orizzontale.

Trattamento del lavoratore part-time.

Il lavoratore part-time ha i medesimi diritti del lavoratore a tempo pieno con trattamento economico e normativo riproporzionato alla ridotta entità lavorativa. I CCNL possono prevedere periodi di conservazione del posto per malattia qualora l'assenza sia su part-time di tipo verticale: nelle banche valgono le stesse tabelle dell'art. 58 previste per i lavoratori a tempo pieno. Viene fatta invece una proporzionalità per le ferie nell'art. 35 del CCNL.

Trasformazione del rapporto (artt. 6-7).

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto da tempo pieno a part-time non costituisce motivo di licenziamento per giustificato motivo. Inoltre tale trasformazione, ove concordata, può avvenire solo con atto scritto.

I lavoratori affetti da gravi patologie (carcinomi e patologie comunque degenerative) con residua capacità lavorativa hanno diritto, dopo l'accertamento di una commissione costituita presso l'USL di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di gravi patologie invalidanti che interessino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore (così rilevabili ex Legge 104), allo stesso è riconosciuta la priorità per la trasformazione del rapporto da part-time a full-time. Disposizioni ulteriori riguardano le precedenza per il ritorno a full-time (diritti di precedenza). Il lavoratore part-time, a qualsiasi fine, è computato in proporzione al rapporto a tempo pieno per le modalità d'uso.

Art. 8 – Sanzioni. Sono previste sanzioni per la carenza di elementi essenziali del contratto, quali: la forma scritta, la durata della prestazione, la durata delle prestazioni elastiche o flessibili.

Art. 9 – Il dettato di legge prevede il regime previdenziale ed assicurativo del lavoratore part-time in relazione e proporzione al lavoratore full-time.

La nuova normativa sarà integrata nella stesura definitiva del CCNL, ma non dovrebbe modificare l'assetto contrattuale esistente. Gran parte di queste norme sono già esistenti nel CCNL dei bancari.

Lavoro a tempo determinato (art. 17 e seguenti)

Al contratto di lavoro è possibile applicare un termine di durata non superiore a 36 mesi. La durata del medesimo rapporto quindi, fra lo stesso datore di lavoro e il lavoratore, non può superare i 36 mesi indipendentemente dai periodi di intervallo tra un contratto ed un altro, se stipulati per le stesse mansioni e/o qualifiche. Superato tale limite il rapporto si considera a tempo indeterminato.

La novità introdotta dal Jobs Act è quella che il limite di 36 mesi può essere eccezionalmente superato: infatti può essere stipulato un ul-

teriore contratto, per un massimo di 12 mesi, ma solo presso la direzione territoriale del lavoro: in mancanza di questo requisito il contratto si considera a tempo indeterminato. Il termine deve risultare da atto scritto e comunicato al lavoratore dall'inizio della prestazione. L'apposizione del termine non è ammessa per la sostituzione di lavoratori in sciopero o quando la prestazione è destinata ad unità produttive oggetto di provvedimento ex legge 223/91.

Proroghe e rinnovi.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prolungato solo quanto il termine sia inferiore a 36 mesi e comunque per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Tra una prestazione e l'altra deve aversi un intervallo dalla scadenza di minimo 10 giorni per i contratti inferiori a 6 mesi e di 20 giorni per i contratti di durata superiori a 6 mesi. In difetto, se questi termini non vengono rispettati, il contratto si considera a tempo indeterminato. Eccezioni ed esenzioni sono previste per lavori stagionali con decreto del Ministro del Lavoro. I limiti di cui sopra non sono applicabili alle imprese start-up innovative di cui all'art. 25 DL 18/10/2012 n. 179, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società o di 4 anni per le società già oggi costituite.

Scadenza del termine.

Se il rapporto continua dopo la scadenza del termine, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un retribuzione maggiorata fino al 20% per i 10 giorni successivi e 40% per ogni giorno ulteriore. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il 30esimo giorno (per rapporti di lavoro inferiori a 6 mesi) o 50 giorni (per tutti gli altri casi), il contratto si considera a tempo indeterminato.

Numero complessivo di contratti a tempo determinato.

Salvo quanto disposto dai CCNL, non possono essere assunti lavoratori in numero superiore al 20% di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Per contratti stipulati nel corso dell'anno si fa riferimento ai lavoratori in servizio. Per da-

tori di lavoro fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esenti dai limiti su esposti:

- a) Le imprese nella fase di avvio di nuova attività per i periodi definiti dai CCNL;
- b) Le imprese start-up di cui al DL 179/2012;
- c) Nelle attività stagionali;
- d) Per specifici spettacoli programmi radio televisivi;
- e) Per sostituzioni di lavoratori assenti;
- f) Con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- g) Per contratti stipulati tra università pubbliche, private e con istituti pubblici di ricerca, ecc... con lavoratori addetti a svolgere attività di supporto o assistenza tecnica e di insegnamento.

In relazione ai limiti percentuali, il contratto si ritiene a tempo indeterminato qualora gli stessi siano violati, inoltre vengono applicate sanzioni amministrative dal 20% al 50% per ogni lavoratore.

Diritti di precedenza.

Il lavoratore, che per effetto di due o più contratti abbia prestato servizio per più di 6 mesi nella medesima azienda, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate, per le mansioni già espletate, nei successivi 12 mesi. Per le lavoratrici madri, il congedo di maternità, usufruito nell'esecuzione di un contratto a termine, concorre a determinare il periodo utile per il periodo di precedenza sia all'assunzione di tempo determinato che indeterminato. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione (art. 37 comma 4) e può essere esercitato, con espressa manifestazione di volontà, entro 6 mesi e 13 mesi (attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto e si estingue entro i 12 mesi successivi. Al lavoratore a tempo determinato spettano i trattamenti economici e normativi in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Alcune specifiche disposizioni (art. 27) riguardano particolari categorie di lavoratori esentati dalle categorie sopra esposte.

Questa tipologia di contratto diventa più costosa per i datori di lavoro perché prevede un contributo aggiuntivo dell'1,4% destinato a finanziare i nuovi ammortizzatori sociali.

Contratto di Somministrazione

Il contratto di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato) con il quale un somministratore (autorizzato dal DL 276/2003) mette a disposizione di uno o più suoi dipendenti che, per tutta la durata del periodo (missioni), svolgano la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

I lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possono superare il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato all'1/1 di ogni anno di riferimento o se la prestazione viene definita in altra data al numero di lavoratori in servizio. La somministrazione a tempo determinato è utilizzata secondo i casi, tempi e limiti previsti dai CCNL: per le banche, il massimo è il 5% per le imprese con oltre 1500 addetti, l'8% per le altre.

Nel nostro contratto non è prevista l'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

È esente da ogni limite quantitativo, la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8 comma 2 della legge 223/91 di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati di cui all'art. 22 regolamento CE n. 800/2008.

Il contratto di somministrazione è vietato:

- a) Per la sostituzione dei lavoratori in sciopero;
- b) Presso unità produttive oggetto di provvedimenti ex legge 223/91;
- c) Presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione salariale con obbligo di integrazione della stessa.

Forma del contratto di somministrazione.

1. È obbligatoria la forma scritta contenente:
 - a) Gli estremi dell'autorizzazione del somministratore;
 - b) Il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) La data di inizio e la durata prevista della somministrazione;
 - d) Le mansioni a cui verranno adibiti i lavoratori somministrati;
 - e) Luogo e orario di lavoro e trattamento economico e normativo;

2. Rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore, in caso di assunzione a tempo indeterminato, è regolato dalle norme generali di legge e di contratto. In esse viene stabilita un'indennità mensile di disponibilità corrisposta al lavoratore per i periodi in cui lo stesso rimane in attesa di assegnazione. Tale norma è prevista dai CCNL. In caso di assunzione a tempo determinato si applicano le disposizioni sul lavoro a tempo determinato ad eccezione degli articoli 17-19-20-21 del capo III. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico del somministratore tranne che per le norme relative alla salute e sicurezza del lavoratore. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore. L'articolo 33 pone particolari disposizioni su alcune materie, fra cui specifiche erogazioni, mansioni superiori, poteri disciplinari, ecc. I diritti sindacali sono garantiti e da parte dell'utilizzatore vi è l'obbligo di comunicare alle RSA delle unità produttive il numero dei lavoratori in somministrazione.

Somministrazione irregolare.

La somministrazione è considerata nulla in mancanza di forma scritta e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Quando la somministrazione avvenga al di fuori dalle condizioni esposte dagli articoli 29-30-31 del presente decreto, il lavoratore può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

Apprendistato (art. 39 e seguenti)

L'apprendistato è un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani, esso si può dividere in:

- a) Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale;
- b) Apprendistato professionalizzante;
- c) Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il contratto di apprendistato ha forma scritta, deve contenere in forma sintetica il piano formativo individuale ed ha una durata minima non inferiore a 6 mesi (fatto salvo l'art. 42 comma 5). Nell'apprendistato per qualifica e formazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. Se nessuna delle parti recede al suo termine (ex art. 2118 cc) il rapporto procede come rapporto a tempo indeterminato. Salvo quanto disposto dalla legge l'apprendistato è regolamentato da appositi accordi interconfederali o dai CCNL di categoria nel rispetto dei seguenti principi:

- a) Divieto di retribuzione a cottimo;
- b) Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedano le qualificazioni che sono oggetto del contratto o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura proporzionata all'anzianità di servizio. Peraltro tale normativa non si applica nelle banche, dove il CCNL prevede l'inquadramento nel 1° livello della terza area, ma con tabelle ridotte. Il periodo trascorso come apprendista conta per il 50% ai fini della maturazione degli scatti di anzianità e dell'automatismo economico.
- c) Presenza di un tutore o di un referente aziendale;
- d) Possibilità di finanziare percorsi formativi aziendali con le esistenti previsioni di legge;
- e) Registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale acquisita ai fini contrattuali nel libretto formativo del cittadino;

- f) Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 giorni;
- g) Previsione di applicazione, seppur in misura ridotta, della gran parte delle norme inerenti previdenza e assistenza sociale (art. 40, 2 comma).

Il numero degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente (somministrazione) non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate.

Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano fino a 10 unità. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano 50 dipendenti e ferma la possibilità dei CCNL di individuare limiti diversi, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzata alla prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di almeno il 20% degli apprendisti dello stesso datore di lavoro con esclusione dei recessi in periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei predetti limiti sono considerati lavoratori a tempo indeterminato. Nel CCNL delle aziende di credito non è stato posto nessun limite, anche perché la percentuale di conferme è superiore al 95%.

Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale

Non è prevista nel nostro CCNL l'assunzione con questa tipologia di contratto.

Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti in tutti i settori di attività per il conseguimento di qualificazione professionale tutti i soggetti dai 18 ai 29 anni di età. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale ai sensi del DL n°226/2005 il contratto può essere stipulato sin dal

17esimo anno di età. I CCNL di settore stabiliscono, in relazione al tipo di qualificazione professionale da conseguire:

- La durata e la modalità di esecuzione della formazione;
- La durata, anche minima, del periodo di apprendistato che non può essere superiore ai 3 anni (5 per le imprese artigiane).

La formazione è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro e può essere integrata dall'offerta formativa pubblica.

In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, lo stesso è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello superiore che sarebbe stato raggiunto e/o attribuito maggiorato del 100%. Sanzioni amministrative sono inoltre presenti per la violazione delle previsioni contrattuali collettive, attinenti all'attuazione di cui agli articoli 40 e seguenti. Autorità competente è il Ministro del Lavoro tramite le proprie direzioni territoriali. Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei lavoratori per particolari istituti e normative previsti dai CCNL, salvo le norme inerenti la salute e la sicurezza del lavoro.

È possibile assumere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di mobilità o di trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga, le disposizioni in materia di licenziamento individuale di cui alle Legge 604/66, nonché il contributo agevolato previsto dalla Legge 223/91. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro, salvo per i lavoratori di cui al paragrafo precedente.

Riconduzione al lavoro subordinato

Collaborazioni organizzate dal committente: dall'1/1/2016 si applica la disciplina di lavoro a tempo indeterminato che si concretizzano in

prestazione di lavoro personali continuative, di contenuto ripetitivo le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con i riferimenti ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Restano escluse le prestazioni espressamente citate dai CCNL nonché le collaborazioni professionali di iscritti ad albi professionali di attività di amministrazione di società e di attività di società sportive dilettantistiche.

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi, dei collaboratori a progetto o titolari di partita iva

Per favorire la stabilizzazione dell'occupazione e il corretto significato dei contratti di lavoro autonomo, nel periodo compreso dall'entrata in vigore del presente decreto e sino al 31/12/2015 i datori di lavoro che prevedono l'assunzione dei collaboratori di cui in epigrafe con contratto a tempo determinato godono del beneficio dell'estinzione delle violazioni in materia di normative previdenziali e fiscali, salvo le violazioni già accertate a condizione che:

- I lavoratori sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese del proprio rapporto di lavoro, atti di conciliazione di cui all'art. 2113 codice civile;
- I datori di lavoro non recedano, nei 12 mesi successivi all'assunzione, dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Superamento dell'assunzione in partecipazione con apporto di lavoro

- L'art. 2549 del codice civile è così modificato: aggiungere "di capitale";
- Abrogazione dei commi 2 e 3;
- Articolo 1 comma 30 della legge 92/2012 è abrogato.

I contratti per associazione con apporto di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Lavoro Intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto anche a tempo determinato, nel quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro. Tale forma di contratto può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni discontinue secondo le esigenze individuate dai CCNL con la possibilità di stipulare tali atti in periodi predeterminati dell'anno, della settimana, del mese. In mancanza di regolamentazione dei CCNL, tali prestazioni vengono individuate con decreto dal Ministero del Lavoro.

Tale contratto può essere concluso con soggetti con età maggiore di 55 anni e minore di 24 anni. Con l'eccezione dei settori turismo, pubblica utilità e spettacolo, tale contratto è ammesso, con il medesimo datore di lavoro, da parte di ciascun lavoratore per un periodo non superiore a 400 giornate nell'arco di tre anni solari. In violazione di tali parametri il rapporto si trasforma in lavoro a tempo pieno e indefinito. Non è ammesso tale tipo di contratto:

- Per la sostituzione dei lavoratori in sciopero
- per prestazioni in unità produttive in cui si è provveduto a licenziamenti ex lege 223

Il contratto ha forma scritta ed ha quali elementi essenziali:

- a) Luogo e modalità della disponibilità del lavoratore e del preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno;
- b) Trattamento economico e normativo;
- c) Tempi di pagamento delle prestazioni e della indennità di disponibilità.

Nel contratto è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità per i periodi nel quale il lavoratore ha garantito la stessa. Tale indennità è prevista dai CCNL o dal Ministero del Lavoro. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile la risposta alla chiamata, il lavoratore deve informare il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento. In tale periodo esso egli non matura l'indennità di disponibilità se non provvede agli

adempimenti di comunicazione dell'impedimento perde il diritto all'indennità per 15 giorni, salvo diverse disposizioni. Il rifiuto ingiustificato di non rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo di ingiustificato rifiuto. Il lavoratore intermittente, per i trattamenti economici e normativi, agli altri lavoratori di pari livello.

Le aziende si sono impegnate nella Premessa al capitolo IV del CCNL a non ricorrere a questa tipologia di contratto.

Lavoro accessorio (Voucher, o buoni lavoro)

Si intende per lavoro accessorio il complesso delle attività lavorative o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso dell'anno, rivalutati di anno in anno secondo gli indici ISTAT. Tali attività lavorative devono essere attuate nei confronti di un singolo committente per compensi non superiori ai 2.000 euro.

Prestazioni di lavoro accessorio possono essere messi in essere in tutti i settori anche dai percettori di misure integrative di salario o di sostegno al reddito fino a complessivi 3.000 euro per anno civile.

Il lavoro accessorio può essere svolto:

- Nelle attività agricole di natura occasionale effettuate da pensionati e/o di giovani di età inferiore ai 25 anni;
- Alle attività agricole stagionali;
- I compensi percepiti dai lavoratori sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno;
- È vietato il lavoro accessorio negli appalti salvo specifiche situazioni da individuare con provvedimento del Ministero del Lavoro.

Definizione del rapporto di lavoro accessorio.

I committenti (imprenditori o professionisti) devono acquistare, secondo modalità elettroniche uno o più carnet di buoni orari per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore è fissato dal Ministero del Lavoro secondo i vari settori. I privati possono acquistare tali buoni presso le rivendite autorizzate. In attesa del decreto ministeriale il valore dei buoni è di 10 euro, tranne per il settore agricolo in cui è pari alla retribuzione oraria definita dal CCNL.

Gli imprenditori e i professionisti devono comunicare alla direzione territoriale del lavoro prima dell'inizio della prestazione nome e codice fiscale dei lavoratori e luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi. Il concessionario del servizio è individuato dal ministero del lavoro che disciplina tutti gli aspetti previdenziali ed assicurativi.

Il lavoratore percepisce il proprio salario dai concessionari all'emissione del buono dopo l'accredito da parte del beneficiario. Il compenso è esente da imposizione fiscale e non incide nello stato di disoccupato o occupato. Il concessionario provvede al pagamento dei buoni a versare la relativa contribuzione INPS e trattenere il proprio compenso. Resta in vigore la validità dei buoni fino al 31/12/2015 se acquistati prima dell'entrata in vigore del presente decreto.

Queste tipologie di contratto riguardano solo mansioni particolari a carattere transitorio, che in genere le banche appaltano a terzi, e pertanto non è previsto l'utilizzo di questo contratto nel settore, salvo necessità particolari.

5. La nuova disciplina dell'Art. 2103 C.C. sui demansionamenti

L'intero articolo 2103 del codice civile è stato sostituito con una nuova formulazione: **quindi questa parte della legge delega riguarda tutti i lavoratori, anche con contratto a tempo indeterminato, e non solo quelli assunti o confermati dopo l'entrata in vigore del decreto.**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle superiori che abbia eventualmente acquisito ovvero a mansioni ad esso riconducibili. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti a livello di inquadramento inferiore, però nell'ambito della categoria di assunzione (operaio, impiegato, quadro, dirigente).

Il mutamento può essere accompagnato da corsi di riqualificazione. Il loro mancato adempimento non comporta nullità del provvedimento. Ulteriori ipotesi di assegnazioni a mansioni inferiori possono essere previste dal CCNL applicato, o da contratti/accordi aziendali, anche in deroga alle norme dello stesso CCNL. In ambedue le ipotesi sopra esposte il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per elementi retributivi particolari legati a modalità particolari di svolgimento della mansione.

Nelle sedi previste dalla legge (art. 2113 codice civile) o dinnanzi alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della retribuzione e del livello di inquadramento nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto o di una diversa professionalità atta a migliorare le condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione dal datore di lavoro di mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente

all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva, ove la stessa non abbia avuto luogo per sostituire altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai CCNL o in mancanza dopo i 6 mesi, anche per i quadri direttivi, perché la differenziazione prevista dalle legge 185/1990 è stata abrogata. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva da un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni altro patto è nullo.

L'impatto di questa normativa è pesante dal punto di vista organizzativo, perché consente di fatto la retrocessione del lavoratore ad un livello inferiore. Anche se nel momento della riqualificazione viene mantenuto il trattamento economico complessivo tabellare, ci sono ricadute sul salario variabile e sulla rivalutazione di alcuni istituti contrattuali previsti nella contrattazione di secondo livello. Inoltre il lavoratore potrebbe perdere alcune indennità legate al ruolo quali l'indennità di preposto o di carica, i rimborsi spese anche forfettari, previdenza ed assistenza riservate a QD3 e QD4 ecc.

La vecchia normativa dell'art. 2103 del codice civile regolava l'esercizio dello jus variandi, prevedendo (fatte salve alcune specificità legate alla figura del "quadro" e disciplinate dalla legge n. 190/85) che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia acquisito o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione, sancendo la nullità di ogni patto contrario.

Il potere di variare le mansioni - rispetto a quelle assegnate in fase di assunzione - si muove in senso orizzontale, nel senso di attribuire nuove mansioni "equivalenti" o in senso "verticale", attribuendo cioè mansioni di carattere superiori.

Non era ammessa la possibilità di attribuire mansioni "inferiori" sbarrando così la strada alla possibilità di demansionare il lavoratore, pena la nullità dell'atto, come sancito dal Legislatore. Il demansionamento non solo era vietato per atto unilaterale da parte del datore di lavoro, ma neppure poteva trovare legittimamente spazio

all'interno di un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Il nostro ordinamento, tuttavia, già contemplava delle ipotesi in cui erano ammesse deroghe al regime poc'anzi descritto:

- lavoratore divenuto inabile a seguito di infortunio o malattia, con conservazione del trattamento a lui più favorevole proprio delle mansioni di provenienza (legge n. 68/99)
- lavoratrice in gravidanza nel caso in cui le mansioni di assunzione siano ricomprese tra le mansioni a rischio o comunque interdette in relazione allo stato della lavoratrice (con conservazione della retribuzione e della qualifica corrispondenti alle mansioni precedentemente svolte a norma di quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001)
- accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di mobilità che stabiliscano l'assegnazione dei lavoratori in esubero allo scopo di evitare il licenziamento (legge n. 223/91).

A queste tipologie andavano aggiunti i casi in cui la Magistratura ha considerato legittimo il demansionamento, si ricorda, ad esempio, la Corte di Cassazione ove si conferma che "la limitazione dello *ius variandi* prevista dall'art. 2103 c.c. mira ad impedire la modifica in pejus delle mansioni del lavoratore contro la sua volontà ed in suo danno, salvo venga provato in fatto che il demansionamento sia disposto con il consenso del lavoratore finalizzato ad evitare il licenziamento reso necessario da una situazione di crisi aziendale" (fra le tante: Cass., Sez. lav., 7 febbraio 2005, n. 2375).

Una conferma in tale senso è anche arrivata dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite (Cass., SS.UU., 24 novembre 2006, n. 25033) che riconosce la legittima possibilità per la contrattazione collettiva di settore di prevedere la mobilità tra mansioni che esprimano una professionalità diversa da quella ormai acquisita dal lavoratore ancorché rientranti nella medesima qualifica: la contrattazione collettiva "è (...) autorizzata a porre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale prevedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale tra esse (e cioè le mansioni) per sopperire a contingenti esigen-

ze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica senza per questo incorrere nella sanzione di nullità del secondo comma della medesima disposizione”.

Infine, “il demansionamento o la dequalificazione sono legittimi allorché rappresentino una extrema ratio, necessaria al fine di conservare il rapporto di lavoro” (v. Cass., 10 ottobre 2006, n. 21700).

Nel recente Accordo di rinnovo del 31 marzo 2015 è stata prevista l’istituzione di un “cantiere di lavoro” per introdurre nel settore un nuovo sistema di classificazione del personale, che definisca meglio i profili professionali, anche per rendere più flessibile l’attuale disciplina. Tale studio dovrà concludersi entro 12 mesi, ai fini del rinnovo contrattuale successivo. Nella classificazione, e nella specifica delle relative fungibilità, si dovrà tener conto di questo disposto legislativo.

Nell’arco di questa tornata contrattuale, nelle Aziende e nei Gruppi potranno essere definite intese fra le Parti, su iniziativa datoriale, in materia di inquadramenti, per rispondere a esigenze organizzative e/o realizzare opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa. Ad esempio in Banca Intesa è stato firmato un accordo sull’inquadramento dei gestori e dei consulenti, che prevede un trattamento economico che tiene conto anche della retribuzione annua lorda complessiva di ciascun lavoratore, e non più solo di quella tabellare.

È previsto, sempre dall’entrata in vigore del CCNL, che in ciascuna azienda venga istituito un apposito incontro sull’evoluzione del modello organizzativo, sugli obiettivi, sulle nuove professionalità necessarie.

6. La nuova disciplina sul licenziamento dei lavoratori

Questa parte della riforma riguarda solamente i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015. Si estende però ai lavoratori con contratti di apprendistato o precari che sono stati confermati dopo tale data. Nelle banche potremo quindi avere lavoratori assunti nel marzo 2011 soggetti a tale disciplina.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Per il licenziamento discriminatorio (art. 15 L. 300/1970), nullo (ad esempio: concomitanza del matrimonio – art. 35 D.lgs 198/2006, gravidanza della lavoratrice – art. 54 D.lgs n° 151/2001, richiesta di congedo e per la malattia del bambino, licenziamento ritorsivo) o perché intimato in forma orale resta il diritto per il lavoratore alla reintegra e ad un risarcimento, non inferiore alle cinque mensilità (rispetto all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR), dal giorno del licenziamento a quello del reintegro e il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Resta quindi la precedente tutela reale piena, estesa anche alle aziende con meno di 15 dipendenti, e vale anche per i dirigenti. L'importo del risarcimento sarà decurtato da quanto eventualmente percepito nel periodo di assenza per lo svolgimento di altre attività lavorative e da quanto avrebbe percepito accettando una "congrua offerta di lavoro". In alternativa al reintegro, il lavoratore potrà optare per un'indennità di 15 mensilità (da aggiungere al risarcimento già citato) non coperto da contribuzione previdenziale.

Si introduce una procedura preventiva con un tentativo di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro. In questa sede, il giudice valuta il comportamento delle Parti per determinare il risarcimento e l'accollo delle spese. Da una prima analisi, sembra però che l'onere della prova sarà a carico del lavoratore.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO E GIUSTA CAUSA

Licenziamento disciplinare (mancanza del lavoratore). Anche se il giudice accerti che non ricorrono gli estremi (licenziamento illegittimo) per il giustificato motivo soggettivo - “notevole inadempimento degli obblighi contrattuali” art. 3 L. 604/66 - o giusta causa – 2119 c.c. del 1942, il fatto è così grave che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro neanche in modo provvisorio, licenziamento in tronco e senza indennizzo – il rapporto di lavoro si estingue comunque alla data del licenziamento ed il lavoratore avrà diritto ad un minimo di 4 e fino ad un massimo di 24 mensilità di indennizzo. Tale somma, non soggetta a contribuzione previdenziale, si calcola con due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

Il diritto alla reintegra del lavoratore (solo per le imprese sopra i 15 dipendenti) e ad un risarcimento economico, resta soltanto nei casi *“in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento”* (art. 2 comma 2). La Riforma Fornero (92/2012) prevede (per quelli a cui si applica il regime precedente) invece la reintegra se il fatto non sussiste oppure se il fatto è sanzionato con sanzioni conservative previste dal CCNL.

Si passa quindi da una tutela reale piena ad una **tutela reale attenuata**. Ma di fatto si tratta di una tutela solo indennitaria, perché è molto difficile superare l’onere della prova che il fatto contestato non sussiste, a meno che il datore di lavoro non proceda con palese ingiustizia. Avrà rilevanza il regime sanzionatorio contrattuale, che può definire la gradualità nell’applicazione delle sanzioni ed anche i casi in cui vi è divieto di licenziamento. Su questo aspetto vedi sentenza Tribunale di Trieste 1708 del 13/8/2015, che ha considerato sproporzionato il licenziamento di un lavoratore, cui non si applicava per anzianità la tutela crescente ma la legge Fornero, che aveva

subito una condanna penale, ma per fatti - peraltro accertati - riguardanti la sua sfera privata. Tuttavia lo stesso lavoratore non è stato reintegrato ma ha ricevuto un'indennità pari a 24 mesi di retribuzione in quanto "la tutela reintegratoria attenuata risulta applicabile soltanto quando il fatto contestato non possa integrare, neppure in astratto, una giusta causa di recesso ovvero risulti sanzionato dalle norme collettive con una sanzione conservativa". Quindi, nella fattispecie, ha rilevato la mancanza nel CCNL di una descrizione magari anche generica, della gradualità e proporzionalità dell'infrazione disciplinare rispetto alla sanzione. Assenza della norma dovuta, nel passato, ad una migliore difesa del lavoratore proprio per quella sfera di indeterminatezza, ma che adesso andrebbe rivista alla luce delle modifiche legislative in materia di licenziamento. Il secondo aspetto è che il fatto contestato deve sussistere, ma non è rilevante che venga provato in giudizio che il comportamento del lavoratore non ha provocato nessun danno economico o morale all'immagine del datore di lavoro essendo stato compiuto nell'ambito della vita privata.

Il risarcimento è commisurato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello del reintegro comprensivo di contributi previdenziali ed assistenziali (non superiore alle 12 mensilità). L'importo sarà dedotto da quanto eventualmente percepito nel periodo di assenza per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe percepito accettando una "*congrua offerta di lavoro*". Il lavoratore potrà comunque decidere di rinunciare al reintegro e percepire un'indennità di 15 mensilità non coperta da contribuzione previdenziale (da sommare al risarcimento).

In sostanza:

- a) Si scarica l'onere della prova sul lavoratore per provare l'insussistenza;
- b) Si parla di "insussistenza del fatto materiale" e, quindi, secondo una prima analisi, basterebbe il fatto in sé e l'imputabilità al lavoratore.

Sembrerebbe così determinarsi l'impossibilità al ricorso ad interpretazioni da parte del giudice di elementi di carattere giuridico che intendano la nozione di "fatto" quale "fatto giuridico". Si comprime, in sintesi, la valutazione del giudice. Secondo alcuni giuristi potrebbe risultare uno spiraglio interpretativo invece nella verifica delle circostanze in cui il fatto è stato commesso oppure secondo altri addirittura nella verifica dell'elemento soggettivo della coscienza e volontà del danneggiamento (al dolo), questo però avverrebbe soltanto in determinati casi.

- c) La cosa più grave è però l'eliminazione del principio di proporzionalità (in violazione all'art. 3 della Costituzione, dell'art. 2016 c.c. e del diritto comunitario internazionale). Il principio di proporzionalità è un principio di civiltà giuridica ed è gravissimo che venga messo in discussione. Vi è anche un potenziale conflitto con l'art. 24 della Costituzione. È stato anche ribadito recentemente dalla Cassazione che il giudice non può comunque rivedere l'entità della sanzione, ma solo confermarla oppure annullarla. Quindi rispetto alla sentenza citata prima, il risarcimento, valutato dal giudice nella sua misura massima di 24 mesi, avrebbe potuto essere minore.

La possibilità di intervento per il sindacato potrebbe essere soprattutto quella di definire nel rinnovo del CCNL una forma di proporzionalità tra mancanza del lavoratore e sanzione, nella modifica dell'art. 38 (oggi troppo restrittivo in termini di condotta del lavoratore – anche fuori dal luogo di lavoro) e nell'affiancare alle modeste indennità economiche previste dalla legge, delle previsioni superiori nella contrattazione collettiva.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Licenziamento economico (non dovuto a una mancanza del lavoratore). Anche se il giudice accerti che non ci sono gli estremi e che quindi il licenziamento è illegittimo, non ci potrà essere il reintegro. Il rapporto di lavoro si estingue e il lavoratore avrà diritto ad un minimo di 4 e fino ad un massimo di 24 mensilità di indennizzo. Tale somma, non soggetta a contribuzione previdenziale, si calcola con due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo

del TFR per ogni anno di servizio. Questo indennizzo, per le aziende con meno di 15 dipendenti, è dimezzato ed ha il limite di 6 mensilità.

È stato anche abolita, per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, anche la procedura preventiva di conciliazione prevista dalla legge Fornero del 2012. Pertanto non sarà più necessario avviare la procedura preventiva, ma si può far partire la lettera di licenziamento immediatamente. Se nel caso di ricorso giudiziale viene accertata l'illegittimità (cioè non esistono le cause economiche oppure l'azienda non ha considerato eventuali possibilità di reimpiego, il giudice può solo condannare l'azienda a pagare un'indennità, già prefissata a seconda dell'anzianità. In una banca in crisi, la stessa potrà licenziare gli assunti o confermati dopo il 7 marzo 2015 pagando 2 mesi per anno di servizio, quindi 10-12 mesi se la durata del rapporto è stata di 5 e 6 anni.

Anche qui, l'intervento sindacale potrà essere piuttosto limitato. Si potrebbe tentare di limitare gli effetti del Jobs Act oppure inserire indennizzi economici negli accordi collettivi più alti per scoraggiare le aziende, ma risultano comunque strade molto difficili.

LICENZIAMENTO CON VIZI FORMALI E PROCEDURALI

Vizi formali e procedurali. Nel caso in cui si provveda al licenziamento violando il requisito di motivazione (art. 2, comma 2, L. 604/1966) o la procedura prevista dall'art. 7 L. 300/70, non è previsto reintegro, ma soltanto indennizzo economico, non coperto da contribuzione previdenziale, di importo pari a *“una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto”*.

Riducendo l'importo dell'indennizzo economico (anche rispetto le precedenti previsioni) si aumenta l'anomalia di una norma che finisce per incentivare scorrettezze formali da parte del datore di lavoro favorendo comportamenti opportunistici.

CONCILIAZIONE

Si applica sempre a chi ha un 'contratto a tutele crescenti' e consiste nella rinuncia del lavoratore all'impugnazione del licenziamento in cambio di un indennizzo economico che va dalle 2 (minimo) alle 18 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Tale importo, che verrà erogato con un assegno circolare, determinato nella misura di una mensilità per ogni anno di servizi.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Il nuovo regime ha anche modificato le regole sui licenziamenti collettivi (L. 223/1991).

Nel caso in cui non vengano rispettate le procedure previste dalle legge 223/91 (art. 4, comma 12) o i criteri di scelta per individuare i lavoratori da licenziare, cioè le cd. graduatorie, (art. 5, comma 1, L. 223/91) è previsto soltanto un indennizzo economico (niente reintegro), pari ad un minimo di 4 mensilità fino ad un massimo di 24 (non assoggettato a contribuzione previdenziale). Tale importo è calcolato nella misura di due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

La reintegra resta soltanto se il licenziamento è comunicato in forma orale.

È presumibile pensare che, comunque, alcuni limiti nella disciplina dei licenziamenti collettivi restino inderogabili. Ad esempio quello riguardante al divieto di licenziare i lavoratori disabili per percentuali superiori a quelle di assunzioni obbligatorie previste dalla legge 68/99. In questo caso è presumibile pensare che si applicherà il re-

gime di reintegrazione previsto dall'art.2 del decreto. Anche questa norma avrà degli impatti devastanti, perché le sanzioni sono talmente ridotte che rischiano di non avere una capacità dissuasiva rispetto ad eventuali comportamenti illegittimi da parte del datore di lavoro.

Alcuni giuristi sostengono che con le violazioni delle procedure della legge 223/91 e il relativo non coinvolgimento delle rappresentanze sindacali si potrebbe ipotizzare di agire in giudizio attraverso l'art. 28 della L. 300/70 per la repressione della condotta antisindacale.

Tuttavia la nuova normativa – unita a quella della riforma Fornero del 2012 – avrà un grosso impatto in categoria. Soprattutto l'eliminazione della reintegrazione per i nuovi assunti in caso di mancanza, o di non rispondenza, ai criteri delle graduatorie, o la loro illegittimità, renderà più complessa la gestione dell'iter della 223 e degli artt. 17-20-21 del CCNL. Nella pratica infatti vi potrebbero essere "ricatti" verso le OO.SS., che a fronte di licenziamenti possibili verso i giovani, sarebbero costrette ad accettare il male minore, cioè l'obbligatorietà dell'adesione al Fondo Esuberi da parte dei lavoratori, oppure l'adozione di contratti di solidarietà che prevedano pesanti decurtazioni nel trattamento economico, previdenziale-assistenziale o sull'orario dei lavoratori.

7. Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

(D.LGS. 15/06/2015 N. 80)

Il decreto di cui in epigrafe è, in gran parte, dedicato alla riforma del testo unico della maternità (D.LGS.151/2011). Una corretta e più intuitiva lettura non può, quindi, essere tale se non coordinando la novella sul testo base. Nonostante ciò riteniamo utile tratteggiare, per un uso pratico ed immediato, alcune delle novità introdotte dal D.LGS. 80/2015). Esse dovevano avere applicazione in via sperimentale solo per l'anno 2015. Tuttavia un successivo decreto, sempre nell'ambito della legge delega, sugli ammortizzatori sociali ha previsto la copertura degli oneri finanziari relativi, rendendo definitiva la nuova norma.

CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è il diritto di ciascun genitore di assentarsi dal lavoro, secondo modalità e durate previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, per fornire la necessaria assistenza all'infanzia.

Tale diritto vale per ogni figlio e, dal 25 giugno 2015, esso può essere esercitato nei primi 12 anni di vita di ciascuno di essi. Questa nuova disposizione si applica anche ai genitori che, alla stessa data, non avessero fruito di tutto il congedo parentale (vecchio limite otto anni di età), potendo usufruire del residuo fino all'età di 12 anni.

Tale nuovo limite viene esteso anche ai casi di adozione e/o di affidamento nazionali e/o internazionali.

I genitori adottivi e/o affidatari possono fruire del congedo parentale, qualunque sia l'età del minore entro i dodici anni dell'ingresso in famiglia e, comunque, non oltre la maggiore età dell'adottato e/o affidato.

Il congedo parentale può essere fruito congiuntamente fra i due genitori per un massimo di dieci mesi. Può essere chiesto anche se l'altro genitore non lavora o sia disoccupato.

Tale limite sale a undici mesi qualora il padre ne abbia fruito per almeno tre mesi.

Nell'ambito dei limiti predetti il congedo spetta:

- Alla madre lavoratrice dipendente dopo il congedo per maternità, per un periodo non superiore ai sei mesi in maniera sia continuativa sia frazionata;
- Al padre lavoratore dipendente sin dalla nascita del figlio per un periodo di sette mesi da fruire per un periodo di sette mesi in maniera continuativa e/o frazionata;
- Nell'ipotesi di un solo genitore (ragazza madre, un solo affidatario, etc.) il congedo parentale spetta per un totale di dieci mesi in maniera continuativa e/o frazionata:

Per avvalersi del congedo parentale, il genitore deve fare richiesta al datore di lavoro con il preavviso determinato dalla contrattazione e comunque, se per legge, non inferiore a cinque giorni. Particolari complessità di calcolo si riscontrano nella fruizione del congedo frazionato quando è richiesto per alcuni giorni della settimana o è influenzato da assenze per malattia, ferie o altri motivi.

Tali conteggi sono stati regolamentati dall'INPS con sue direttive (messaggio n. 283379 del 25/10/2006 e messaggio n. 19772 del 18/10/2015), determinando anche le modalità di conteggio per la esazione della relativa indennità.

Trattamento economico

Dal 25 giugno 2015, durante i periodi di congedo parentale, i genitori che fruiscono di tale istituto non percepiscono la normale retribuzione, ma ad essi viene corrisposta dall'INPS una indennità (anticipata in busta paga dal datore di lavoro) pari a:

- 30% della retribuzione per i periodi fruiti fino a sei anni di età del bambino oppure entro i sei anni dall'ingresso in famiglia (adottati, etc.) fino ad un massimo di sei mesi comprensivi tra i genitori;

- per i periodi di ulteriore congedo (rispetto ai limiti di sei mesi complessivi citati al precedente punto) fruiti fino all'ottavo anno di vita del bambino, stessa indennità del 30% della retribuzione a condizione che il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione anno per anno vigente;

- nessuna indennità per i periodo di congedo fruiti dopo l'ottavo anno di vita del bambino.

Riassumendo, i periodi ulteriori di congedo previsti dalla legge, fruiti fra gli otto e i dodici anni del bambino, sono utilizzabili ma non sono mai indennizzabili.

I periodo di congedo sono computati nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi a ferie, tredicesima mensilità o altre mensilità ed altre erogazioni aggiuntive collegate alla presenza. La contribuzione INPS in caso di congedi non retribuiti può essere riscattata.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dalla contrattazione collettiva.

Congedo a ore

La precedente legislazione, pur prevedendo la fruizione ad ore del congedo parentale aveva, di fatto, reso vana tale possibilità per carenze della contrattazione collettiva e per complessità e farraginosità degli strumenti di calcolo adottati dagli enti previdenziali.

Il DLGS.80/2015 ha reso concretamente praticabile tale eventualità, stabilendo che la fruizione oraria possa avvenire con una misura massima pari alla metà dell'orario medio giornaliero di lavoro.

In caso di fruizione orari ex lege, (in assenza cioè di norme contrattuali collettive di maggior favore), non è possibile cumulare tale congedo con altri permessi e/o riposi. Per fruire di tale forma di congedo ex lege, il lavoratore deve preavvisare il datore di lavoro in un termine non inferiore a 5 giorni, indicando anche la relativa articolazione. Rimangono invariati i limiti complessivi (dieci/ undici mesi) ed individuali (sei/ sette mesi) entro i quali i genitori possono assentarsi dal lavoro.

L'accordo con ABI del 15 dicembre ha previsto che il lavoratore possa richiedere permessi purché non inferiori ad un'ora giornaliera, e la cui somma nell'arco del mese sia pari ad una giornata o a un multiplo di giornate (cioè 7,50 ore per il personale a tempo pieno). Il massimo giornaliero resta invece quello di legge (50% dell'orario).

Le domande di congedo parentale

Per usufruire di tale provvidenza, la lavoratrice o il lavoratore deve effettuare due richieste:

- al datore di lavoro nei termini contrattuali (5 giorni, così come previsto dall'Accordo 15 dicembre 2015 in ABI);
- all'INPS per la corresponsione della relativa indennità e per la copertura figurativa dei contributi.

L'INPS ha previsto due modalità specifiche per la richiesta di congedo parentale:

- Congedo parentale da fruire a giornata o mensile;
- Congedo parentale da fruire a ore.

Tali domande possono essere presentate mediante uno dei seguenti canali:

- sul WEB, tramite PIN dispositivo del portale INPS;
- Contact Center INPS;
- Patronati.

Nella domanda il genitore richiedente dovrà dichiarare se la richiesta è effettuata per effetto della contrattazione collettiva (è il caso dei dipendenti di banca, perché il 15 dicembre 2015 è stato firmato un accordo con ABI) o in base alle disposizioni di legge.

Nell'Accordo del 15 dicembre 2015 con l'ABI è stato definito che la domanda alla banca va presentata con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, allegando copia della documentazione presentata all'INPS, indicando la durata del periodo e la collocazione nella giornate ed il numero di giornate equivalenti alle ore totali richieste. Viene confermata la regola di legge per cui è vietata la cumulabilità nella stessa giornata con altri permessi o riposi previsti dal CCNL. La paga giornaliera è calcolata con il criterio, già definito nel CCNL, di 1/360 della paga annua.

Handicap del figlio

In caso di figlio affetto da handicap grave (art. 4 Legge 104/1992) la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto, fino ai dodici anni di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo non superiore ai tre anni, fruibile in maniera continuativa o frazionata, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati oppure, in caso di ricovero, che la presenza di un genitore sia richiesta dai sanitari.

Nel limite massimo dei tre anni vengono ricompresi i limiti di congedo parentale ordinari (dieci/undici mesi):

Tale previsione è operativa anche in caso di adozione e/o affidamento ed è calcolata dal momento dell'ingresso in famiglia del soggetto.

Inoltre i giorni fruiti fino al dodicesimo anno di età o fino al dodicesimo anno dall'ingresso in famiglia, danno diritto pieno alla indennità economica del 30% della retribuzione.

Tali provvidenze non possono essere fruite dopo il raggiungimento della maggiore età.

Congedo per le donne vittima di violenze di genere

La lavoratrice dipendente (pubblica o privata) inserita nei percorsi di protezione per la violenza di genere, debitamente certificati dalle strutture sociali dei comuni, dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui alla legge NR.119/ 2013, ha diritto ad astenersi dal lavoro, a causa dei suddetti percorsi di protezione, per un periodo massimo di tre mesi.

La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro nel termine non inferiore a sette giorni con indicazione della fine e dell'inizio del periodo e producendo la relativa documentazione.

Durante tale periodo la lavoratrice percepisce una indennità corrispondente all'intera retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento economico. Tale indennità viene erogata dal datore di lavoro che si rivarrà sull' INPS. Lo stesso istituto provvederà alla contribuzione figurativa in favore della lavoratrice.

Tale periodo è computato interamente ai fini della anzianità di servizio a tutti gli effetti alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR. Il congedo di cui sopra può essere usufruito nell'arco di tre anni su base oraria o giornaliera sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In caso di mancata regolamentazione collettiva, la dipendente può comunque scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione su base oraria è correlata in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero vigente nel periodo mensile precedente a quello in cui avviene il congedo.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part time, verticale o orizzontale, ove disponibile in organico.

Il rapporto di lavoro part time deve essere trasformato a tempo pieno a semplice domanda della lavoratrice.

Nell'art. 7 dell'Accordo di rinnovo del 31 marzo 2015 si prevede che le Parti sociali si incontreranno entro trenta giorni dall'entrata in vigore per esaminare le materie della conciliazione dei tempi di vita e del lavoro, della parità di genere e dei congedi parentali.

Nello stesso articolo è stato previsto il raddoppio del periodo di comporto, con un massimo di 36 mesi complessivi, nel caso di malattie di carattere oncologico. Questa misura va a favore dei colleghi con una minore anzianità che si trovavano con un periodo di comporto insufficiente a completare il ciclo di cure. Sono stati inoltre introdotti dei permessi retribuiti, nel massimo di 5 giorni annui fruibili anche a ore per i genitori con figli affetti da DSA.

È possibile che anche nelle aziende e nei Gruppi – laddove ci siano norme ad hoc in materia – vengano stipulati accordi sulla materia.

8. La nuova normativa sui controlli a distanza

Lo Statuto dei lavoratori, emanato nel 1970, prevedeva la sostanziale impossibilità per il datore di lavoro di utilizzare gli impianti audiovisivi con lo scopo di controllare il lavoratore. La finalità era quella di non ledere la dignità, libertà e riservatezza del lavoratore. A quel tempo non esistevano, o non erano in commercio, mezzi più sofisticati a tale scopo.

Naturalmente la tecnologia attuale, molto più progredita, consente sistemi di rilevazione più completi, che possono interagire con l'attività del lavoratore e che presentano una maggiore difficoltà, se non impossibilità, di controllo da parte sindacale. Ormai quasi tutti gli strumenti operativi, in fabbrica, in ufficio, in banca sono tecnologicamente avanzati e consentono rilevazioni "automatiche" anche ai fini statistici o di controllo di gestione.

Si rendeva così necessaria una riforma della normativa, per adeguarla alle nuove esigenze organizzative delle imprese, salvando nel contempo il diritto del lavoratore alla privacy, anche nel contesto del rapporto di lavoro.

L'intervento previsto nel decreto cambia del tutto l'approccio della norma in quanto non è più previsto come nel 1970 un divieto, accompagnato da deroghe a determinate condizioni, spesso aggiunte dalla Giurisprudenza, ma l'utilizzo a condizione che vengano esplesate precise procedure, e salvando la privacy del lavoratore.

L'articolo 23, primo comma, del decreto legislativo 151 del 14 settembre 2015, entrato in vigore il 24 settembre, detta la nuova disciplina in materia di "impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo" che consentano anche potenzialmente il controllo a distanza dei lavoratori, sostituendo il testo ora vigente dell'articolo 4 della legge n. 300/1970.

Il primo comma (primo periodo) della disposizione elenca i presupposti che consentono al datore di lavoro – previo accordo collettivo aziendale (con RSA o RSU) – l'utilizzo di strumenti dai quali possa derivare, anche solo astrattamente, un controllo a distanza dei lavoratori.

Quindi non è permesso l'utilizzo di dispositivi che consentano solo ed esclusivamente il controllo del lavoratore, ma devono essere finalizzati a:

- esigenze organizzative e produttive;
- sicurezza del lavoro;
- tutela del patrimonio aziendale.

La norma specifica anche che, nell'ipotesi di imprese con unità produttive situate in province diverse della stessa regione, ovvero in più regioni distinte, l'accordo può essere stipulato con RSA e RSU oppure con le rappresentanze delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Negli accordi sindacali, oltre che sui dispositivi e le loro capacità e sulle modalità di informazione ai dipendenti, bisognerà considerare, vista la nuova limitazione delle possibilità datoriali rispetto alla privacy del dipendente, sottolineata anche dal Ministro del Lavoro nella Conferenza Stampa di presentazione, anche delle Linee guida del Garante per la privacy di cui alla deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007 che hanno assoggettato alla normativa a tutela del trattamento dei dati personali l'utilizzo della posta elettronica e di internet sui luoghi di lavoro da parte dei lavoratori, sollecitando l'adozione di una regolamentazione interna che consenta di adottare misure organizzative e tecnologiche idonee e vietando ai datori di lavoro di operare trattamenti di dati utilizzando strumenti di controllo a distanza.

Nel settore del credito parte stipulante sono le Segreterie degli Organi di Coordinamento (o le RSA se questi ultimi non sono costituiti,

ad esempio nelle banche piccole), che potrebbero agire anche attraverso i contratti cosiddetti di prossimità, cioè superando, per esigenze produttive e occupazionali, anche le norme di legge.

In questo momento non rientrano come parti stipulanti le Segreterie di Gruppo, ma potrebbe venir stipulato un accordo in ABI in tal senso. Può venir peraltro stipulato un accordo quadro di Gruppo, poi perfezionato dalle Segreterie ODC o dalle RSA di ciascuna banca o azienda.

Viene confermato che in mancanza di accordo con le organizzazioni sindacali l'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo può essere preventivamente autorizzata della Direzione territoriale del lavoro. Si aggiunge espressamente che laddove l'azienda sia strutturata in una pluralità di unità produttive, collocate in province di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro l'autorizzazione possa essere rilasciata del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Qui iniziano le novità sostanziali: Il secondo comma del nuovo art. 4 della legge n 300/1970 prevede che l'utilizzo degli strumenti necessari al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa (cioè computer da tavolo o portatili, ma anche tablet o smartphone), e le apparecchiature di rilevazione e di registrazione degli accessi e delle presenze (badge), non richiedono la sussistenza delle causali (organizzative, produttive di sicurezza e di tutela patrimoniale) e non esigono il preventivo accordo sindacale né l'autorizzazione degli uffici ministeriali (territoriale o centrale).

La relazione tecnica del Ministero su questo tema precisa che accordo o autorizzazione non occorrono neppure quando dagli strumenti e dalle apparecchiature di lavoro "derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore".

Il legislatore ha però posto un limite all'utilizzo delle informazioni raccolte dagli strumenti a distanza. Nel terzo comma dell'art. 23 del D.lgs. si precisa che:

- al lavoratore deve essere stata data una adeguata informazione circa le modalità di impiego degli strumenti e delle apparecchiature, nonché in merito alle modalità di svolgimento dei controlli;
- nei confronti di tutti i lavoratori va in ogni caso rispettata la normativa in materia di tutela della privacy (D.lgs. n. 196/2003).

Quindi se l'azienda fornisce dispositivi al fine di contemperare a esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del patrimonio aziendale o comunque per fini di controllo di gestione aziendale può effettuare controlli a distanza senza necessità di accordo sindacale, con il solo limite di rispettare la privacy del lavoratore.

Si tratta di un enorme differenza rispetto alle tutele del 1970, laddove ogni forma di possibile controllo a distanza dei lavoratori era soggetta al vaglio sindacale o ministeriale. Nelle banche in pratica tutti i dispositivi computerizzati possono controllare l'attività del lavoratore esplicita utilizzando mezzi elettronici, con l'unica limitazione della privacy.

Poiché è possibile un controllo tramite GPS su un portatile o smartphone, fornito dalla banca con applicativi inerenti l'attività del lavoratore, la stessa potrebbe anche seguire i movimenti del lavoratore all'esterno dei locali della banca.

Recentemente (8 settembre 2016) il garante della Privacy ha ammesso l'utilizzo di uno smartphone come badge a distanza per rilevare la presenza del lavoratore sul posto di lavoro, con l'obbligo, però, di disconnettere il dispositivo non appena ricevuta la conferma.

Il terzo e ultimo comma dell'art 23 del D.lgs. stabilisce che tutte le informazioni raccolte dal datore di lavoro, sia con strumenti e apparecchiature oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture

ministeriali, sia con gli strumenti di lavoro “sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”.

Si tratta di una modifica notevole rispetto al vecchio testo, in ragione del quale l'utilizzabilità dei dati raccolti mediante gli strumenti di controllo a distanza, per dimostrare l'inadempimento contrattuale del lavoratore e a sostegno di procedimenti disciplinari, ha formato oggetto di pronunce giurisprudenziali, che all'inizio escludevano la possibilità di sanzioni, per arrivare all'orientamento attuale di poter essere utilizzato come prova in caso di licenziamento per giusta causa (Cass. 23 marzo 2011, n. 6498; ma una recente pronuncia in senso contrario si è avuta in Cass. 1° ottobre 2012, n. 16622; è stata esclusa però l'utilizzabilità dei dati raccolti con impianti installati senza accordo collettivo ovvero senza autorizzazione ministeriale, così Trib. Napoli 29 settembre 2010).

Con questa norma si risolve ogni dubbio circa la possibilità di adottare un licenziamento o altra sanzione facendo leva su immagini o dati raccolti tramite strumenti di controllo a distanza.

La modifica sull'utilizzo potenziale dei dati raccolti tramite il controllo a distanza, è stata criticata nel corso del dibattito parlamentare, ma è stata comunque confermata dal Governo (vedi allegato sulla posizione del Ministero).

Il parere della Camera dei Deputati ha bocciato tale modifica ritenendo addirittura che “la disposizione in esame contrasta radicalmente con i principi costituzionali e, ancor prima, con le regole democratiche ed etiche che il nostro paese si è storicamente dato.”

L'indice in particolare viene puntato sul fatto che tra gli « strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa » rientrano tutti quei dispositivi elettronici (smartphone, tablet, computer muniti di collegamento ad Internet, GPS, e di fatto anche qualsiasi altro strumento che abbia un microchip come ad esempio i buoni pasto su smartcard) che vengono forniti spesso ai dipendenti e che

sono potenzialmente e concretamente in grado di rilevare, controllare e monitorare anche la posizione, il percorso, l'identificazione, l'uso, le scelte del dipendente. Dunque, conclude il parere della Camera, non siamo più di fronte a meri «controlli difensivi», consistenti in forme di intervento, controllo o monitoraggio diretti ad accertare condotte illecite.

La nuova norma conferma la tutela penale del divieto di operare controlli a distanza con impianti, strumenti e apparecchiature non accordate o non autorizzate preventivamente. Ne deriva che il datore di lavoro è punito con la pena alternativa da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato,

Da ultimo, peraltro, si tenga presente che non configurandosi una ipotesi di reato "proprio", della quale potrebbe divenire imputabile il solo datore di lavoro, la contravvenzione in argomento è idonea a colpire anche il comportamento dei soggetti deputati al controllo a distanza o comunque addetti all'utilizzo delle apparecchiature e degli impianti, che saranno puniti alla medesima stregua del datore di lavoro.

In conclusione la norma del Jobs Act sembra chiaramente orientata a superare la vecchia disciplina dettata dall'art. 4 della legge n. 300/1970, consentendo al datore di lavoro una maggiore libertà di azione che prescindendo dai passaggi sindacali o amministrativi previsti dalla legge, con una previsione normativa che indichi la procedura da seguire (presumibilmente una mera informativa individuale e collettiva ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali), tenendo conto delle caratteristiche tecniche dei sistemi di controllo a distanza in base alla evoluzione tecnologica.

Ne consegue che basterà al datore di lavoro fornire la prova dell'utilizzo dell'apparecchiatura per fini organizzativi o di salvaguardia dei beni aziendali per poter legittimamente il controllo a distanza. Non potrà invece utilizzare un dispositivo che faccia solo il

controllo del lavoratore (ad esempio un semplice GPS, a meno che non sia su un'auto aziendale).

Uno dei limiti all'utilizzo è dato dall'orario di lavoro. Ad esempio un datore di lavoro fornisce un computer portatile o uno smartphone dotato di GPS incorporato, in grado di rilevare gli spostamenti del lavoratore, per controllare la sua operatività. Il lavoratore dovrà essere informato di tale possibilità. E quindi può spegnere il dispositivo dopo l'orario (salvo la reperibilità) in maniera che non emetta segnali. Pare che l'attuale tecnologia di rilevare la posizione telefoni spenti sia in possesso solo alle autorità di P.S.

Nel settore delle banche questa modifica tuttavia può avere molta importanza in un momento di riorganizzazione dei servizi orientata ai rapporti con la clientela piuttosto che all'immissione di dati. Può avere maggior peso anche nelle società di servizi collegati ai gruppi bancari, nei quali viene applicato il nostro CCNL, oppure per promotori o consulenti che operano prevalentemente al di fuori della banca.

Il testo dell'art. 23 del D.lgs., come abbiamo visto, limita l'utilizzo dei dispositivi alla tutela della privacy del lavoratore. Tale disposizione investe totalmente il Garante della Privacy, che diventerà presumibilmente l'Organo che si sostituirà alla Magistratura nell'interpretazione pratica della legge (in calce esponiamo alcune considerazioni fatte durante l'iter legislativo).

Il Garante ha emanato il 13 luglio 2016 un Provvedimento che rappresenta la prima delimitazione dei poteri datoriali dopo la riforma. In esso viene limitato il diritto al datore di lavoro di adottare operazioni di controllo, filtraggio, monitoraggio e tracciatura delle connessioni e dei collegamenti a siti internet esterni, qualora vengano registrati in modo sistematico e conservati per un ampio arco temporale: in tal caso queste procedure sarebbero idonee a consentire

un controllo dell'attività e dell'utilizzo dei servizi della rete effettuato da soggetti identificabili individualmente.

È considerato anche un "controllo a distanza" la raccolta e la conservazione dei dati del traffico internet e della posta elettronica attraverso l'indirizzo IP o Mac della singola apparecchiatura e del suo numero identificativo di rete, che può ricondurre all'identità univoca del lavoratore.

L'inibizione dell'accesso a siti internet non autorizzati è ammessa, come pure l'adozione di firewall, antivirus ed altro strumenti che difendono l'accesso ai dati aziendali dall'esterno. Sono anche ammessi controlli che rilevano anomalie nell'hardware del computer, o software che inibiscano azioni non autorizzate o non comprese nei poteri del lavoratore. Viene espressamente vietata però la registrazione dei tentativi di accesso. La conservazione dei log di posta elettronica interna è ammessa per motivi di sicurezza (cosiddetto anti-spam), ma solo per un periodo di sette giorni.

In attesa che siano disponibili maggiori chiarimenti, sembra opportuno che il lavoratore non rifiuti l'utilizzo di dispositivi forniti dal datore di lavoro, anche nel caso di assenza di accordi sindacali o di autorizzazione delle DTL o del Ministero. Per tutelare i suoi diritti deve avvisare i rappresentanti sindacali, per avviare eventualmente un contenzioso con l'azienda quando ne sussistano i presupposti, soprattutto se vengono superati i limiti alla privacy.

La posizione del Ministero del Lavoro

In un comunicato stampa del 18 giugno 2015 il Ministro del lavoro ha voluto precisare che la norma sugli strumenti di controllo a distanza contenuta nello schema di decreto delegato in materia di semplificazioni, si limita ad adeguare i contenuti dell'art. 4 della legge n. 300/1970 alle innovazioni tecnologiche successive, senza liberalizzare i controlli datoriali, ma limitandosi a "fare chiarezza circa il concetto di "strumenti di controllo a distanza" ed i limiti di utilizzabi-

lità dei dati raccolti attraverso questi strumenti, in linea con le indicazioni che il Garante della Privacy ha fornito negli ultimi anni e, in particolare, con le linee guida del 2007 sull'utilizzo della posta elettronica e di internet”.

Il Ministero sottolinea, inoltre, che la norma proposta continua a prevedere, come lo Statuto dei lavoratori, che gli strumenti di controllo a distanza che rendono possibile il controllo dei lavoratori possono essere installati soltanto in base a esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e sempreché vi sia un preventivo accordo sindacale o, in mancanza, con la preventiva autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro o della competente Direzione generale dello stesso Ministero. La norma nell'esonerare gli strumenti assegnati al lavoratore per svolgere il proprio lavoro (gli "attrezzi di lavoro" come PC, tablet e cellulari) non consentirebbe, secondo il Ministero, di controllare il lavoratore. Peraltro questa tesi è stata smentita dallo stesso Garante nel suo recente e opportuno Provvedimento.

L'intervento del Garante della privacy

Il presidente dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali, nel discorso di presentazione della relazione annuale del 23 giugno 2015, ha affermato, come prima impressione sul testo dell'art. 23 dello schema di decreto delegato, che deve ritenersi auspicabile che la norma novellata «sappia ordinare i cambiamenti resi possibili dalle innovazioni in una cornice di garanzie che impedisca forme ingiustificate e invasive di controllo, nel rispetto della delega e dei vincoli della legislazione europea». In questo senso, sottolinea come il testo proposto al Parlamento dal Governo possa risultare eccessivamente permissivo sul fronte di un esercizio invasivo e ingiustificato del potere di controllo datoriale, attraverso le più disparate strumentazioni e apparecchiature tecnologicamente avanzate.

9. Servizi per il lavoro e politiche attive

(Decreto legislativo 150 del 14 settembre).

Il decreto legislativo in questione ha previsto l'istituzione di una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, in attuazione dei commi 3 e 4 della legge delega.

Si prevedono:

- una razionalizzazione degli incentivi per assunzione, autoimpiego e imprenditorialità, «anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti»;
- l'istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione;
- la valorizzazione delle sinergie fra servizi pubblici e privati per l'impiego, e fra istituzioni formative (università, scuola e via dicendo) e mondo del lavoro, per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- accordi per la ricollocazione, riconoscendo un incentivo economico alle agenzie per il lavoro e agli altri operatori accreditati, a fronte dell'effettivo inserimento del lavoratore almeno per un congruo periodo;
- Percorsi di formazione e reinserimento per inoccupati e disoccupati.

Bisogna infine ricordare che l'assegno per la disoccupazione involontaria (NASPI) è stato portato da 8 a 24 mesi, con una rivalutazione dell'importo che adesso ammonta a 1.300 euro lordi massimi (l'assegno però è decrescente nel tempo, al fine di far attivare il lavoratore nella ricerca di un nuovo posto di lavoro). Questo comporterà un minore esborso alle banche ed al Fondo di sostegno del reddito di settore sia per la parte emergenziale che per quella straordinaria.

È stata abrogata la Cassa Integrazione Guadagni sia per la parte ordinaria che per quella straordinaria, della quale peraltro i lavoratori

del credito non potevano usufruire.

Nel settore abbiamo già un trattamento economico migliorativo ed integrativo rispetto a quello pubblico, che finora è sempre stato a carico completo delle banche e dei lavoratori, e pertanto questa nuova legge è la benvenuta perché porterà ad un minore esborso per assistito da parte del Fondo del sostegno del reddito.

Revisione ottobre 2016

Jobs Act: legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 – tabella riassuntiva

Argomento	Iter Decreto Attuativo	Data entrata in vigore
Tutele crescenti per contratto di lavoro a tempo indeterminato Riscrittura delle regole sui licenziamenti	Approvato da CDM 20 febbraio 2015. Dlgs 23 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4 marzo 2015	7 marzo 2015
Ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati Revisione di Aspi e mini Aspi e introduzione NASPI (Revisionato a settembre)	Approvato da CDM 20 febbraio 2015. Dlgs 22 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4 marzo 2015	Decorrenza 1° maggio 2015
Riordino dei contratti di lavoro e revisione normativa sulle mansioni	Approvato da CDM 11 giugno. Dlgs 81 del 15 giugno, pubblicato GU 24 giugno 2015	25 giugno 2015
Conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro	Approvato da CDM 11 giugno. Dlgs 80, pubblicato GU 24 giugno 2015	25 giugno 2015
Semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale	Bozza approvata da CDM 11 giugno Approvazione definitiva 14 settembre –Dlgs 149 Pubblicato GU 23 settembre 2015	24 settembre 2015
Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Art. 41 Solidarietà espansiva.	Bozza approvata da CDM 11 giugno Approvazione definitiva 14 settembre- Dlgs 148 Pubblicato GU 23 settembre 2015	24 settembre 2015
Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive	Bozza approvata da CDM 11 giugno Approvazione definitiva 14 settembre-Dlgs 150 Pubblicato GU 23 settembre 2015	24 settembre 2015
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. Comprende anche la revisione dell'art.4 della legge 300/70 sui controlli a distanza.	Approvazione CDM 14 settembre. - Dlgs 151 Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 settembre 2015	24 settembre 2015

