

# **JOBS ACT**

**Legge 183/2014 e Decreti attuativi su licenziamenti,  
mansioni, tipologie contrattuali, controlli,  
ammortizzatori sociali e disoccupazione.**

---



# LICENZIAMENTI

Il D.lgs. n. 23/2015: il contratto a tutele crescenti, licenziamenti nulli o discriminatori, disciplinari, economici, collettivi.



## LE NUOVE NORME SI APPLICANO:

- a tutti i **nuovi assunti** dal 7 marzo 2015 in poi (non vi è alcuna esclusione esplicita per il pubblico impiego)
- ai **«vecchi» dipendenti** delle aziende che avevano meno di 16 dipendenti e che superano questo limite dopo il 6 marzo 2015
- ai lavoratori già occupati alla data del 6 marzo 2015 con contratto a termine o con contratto di apprendistato (?), cui viene **trasformato** il contratto a tempo indeterminato
- ai lavoratori degli **appalti** in occasione del cambio d'appalto (mantengono solo l'anzianità valida per il risarcimento)
- nelle **organizzazioni di tendenza** (attività no profit politica, sindacale, culturale, di istruzione, di religione)

## LICENZIAMENTI

3

## **casi**

---

- Ragioni politiche, religiose, sindacali, razziali, lingua, sesso, handicap, età, convinzioni personali
- Matrimonio
- Gravidanza (fino 1 anno), congedo parentale o malattia bambino
- Intimato oralmente
- Altri licenziamenti per motivi illeciti (vendicativo, ritorsivo contro diritti/doveri del lavoratore ...)

## **sanzioni**

---

- Reintegrazione + retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra
- L'indennità minima è 5 mensilità + contributi – percepito da altro lavoro
- Oppure indennità sostitutiva 15 mensilità globali di fatto (su richiesta del lavoratore)

# **LICENZIAMENTI NULLI O DISCRIMINATORI**

---

**4**



## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

- Se insussistenza del fatto
- Se il fatto è punibile con una sanzione conservativa (come previsto da ccnl o codice)

### **SANZIONE:**

- Reintegrazione + risarcimento (max. 12 mesi)
- Fino a 15 dip: solo risarcimento (da 2.5 a 6 mesi), l'azienda può in alternativa riassumere

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

- Se insussistenza del fatto provata dal lavoratore in giudizio
- ~~Se il fatto è punibile con una sanzione conservativa (come previsto da ccnl o codice)~~

### **SANZIONE:**

- Reintegrazione + risarcimento (max. 12 mesi)
- Fino a 15 dip: solo risarcimento (da 2 a 6 mesi: 1 per anno di anzianità, mensilità calcolate su base utile per tfr)

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

5

## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

- Altre ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo

### **SANZIONE:**

Solo indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità

Fino a 15 dip: risarcimento dimezzato

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

- Altre ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo (compreso quello «sproporzionato» e/o non «provato» dall'azienda)

### **SANZIONE:**

Solo indennità risarcitoria minimo 4 e max. 24 (2 per anno di anzianità)

Fino a 15 dip: risarcimento dimezzato

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

---

6



## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

- Violazione della procedura disciplinare
- Difetti formali

### **SANZIONE:**

Solo indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità

Fino a 15 dip: risarcimento dimezzato

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

- Violazione della procedura disciplinare
- Difetti formali

### **SANZIONE:**

Solo indennità risarcitoria minimo 2 e max. 12 (1 per anno di anzianità)

Fino a 15 dip: risarcimento dimezzato

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

---

## Esempi di ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (circ. Min. Lav. n. 3/1013):

- ristrutturazione di reparti, soppressione del posto di lavoro
- di terziarizzazione e di esternalizzazione di attività  
(con l'impossibilità di una utilizzazione in altre mansioni)
- inidoneità fisica
- impossibilità del c.d. 'repechage'
- licenziamento in edilizia per chiusura del cantiere
- provvedimenti di natura amministrativa (ad esempio, il ritiro della patente di guida o di un tesserino di ingresso rilasciato dalle autorità doganali agli spazi aeroportuali o il ritiro del porto d'armi ad una guardia particolare giurata)
- misure detentive

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ECONOMICI)



## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

### Fino a 15 dipendenti:

- Solo risarcimento da 2.5 a 6 mesi

(l'azienda può in alternativa riassumere)

### Sopra i 15 dipendenti:

- Risarcimento da 12 a 24 mesi
- Se «insussistente»: reintegra + risarcimento max. 12 mesi

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

### Fino a 15 dipendenti:

- Solo risarcimento da 2 a 6 mesi (1 mese per ogni anno di anzianità, mensilità calcolate su base utile per tfr)

### Sopra i 15 dipendenti:

- Solo risarcimento da 4 a 24 mesi (2 mesi per ogni anno di anzianità), non soggetto a contribuzione

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ECONOMICI)

## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

### Sopra i 15 dipendenti:

- procedura di conciliazione preventiva in DTL (o sindacale)

- Decorrenza:

retroattiva dalla comunicazione della procedura di conciliazione

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

### Sopra i 15 dipendenti:

- Non prevista la conciliazione preventiva in DTL (vedi Offerta di conciliazione)

- Decorrenza:

dalla comunicazione del licenziamento

(se in malattia prima della ricezione del licenziamento l'effetto è sospeso)

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ECONOMICI)

---

10



## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

- Reintegrazione + risarcimento danni (max. 12 mensilità)
- **Fino a 15 dip:** solo risarcimento (da 2.5 a 6 mesi), l'azienda può in alternativa riassumere

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

- Reintegrazione + risarcimento danni (max. 12 mensilità)
- **Fino a 15 dip:** solo risarcimento (da 2 a 6 mesi: 1 per anno di anzianità, mensilità calcolate su base utile per tfr)

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per sopravvenuta INIDONEITÀ fisica o psichica

---

11

## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

- Reintegrazione + risarcimento danni (max. 12 mensilità)
- **Fino a 15 dip**: solo risarcimento (da 2.5 a 6 mesi), l'azienda può in alternativa riassumere

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

- Indennità risarcitoria da minimo 4 a massimo 24 mesi (2 mesi per ogni anno di anzianità di servizio)
- **Fino a 15 dip**: solo risarcimento (da 2 a 6 mesi: 1 per anno di anzianità)

**LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per inosservanza periodo di comportamento per MALATTIA (?)**

---

**12**



## **circostanza specifica:**

- un datore di lavoro, sbagliando di molto i conteggi, motiva il licenziamento per superamento del periodo di comportamento
- il lavoratore potrebbe denunciare la natura ritorsiva o illecita del provvedimento (art. 1345 c.c.) o discriminatoria (art. 15 della legge n. 300/1970: adesione o attività sindacale/politico/religiosa)
- quindi chiedere la nullità del licenziamento (con reintegra e risarcimento)

## **LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per inosservanza periodo di comportamento per MALATTIA**

**13**

## **ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015**

---

Assenza della forma scritta

### **SANZIONE**

Reintegra + risarcimento  
min. 5 e fino a reintegra  
effettiva

(il lavoratore può chiedere  
in alternativa ulteriori 15  
mesi rgf)

## **ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015**

---

Assenza della forma scritta

### **SANZIONE**

Reintegra + risarcimento  
min. 5 e fino a reintegra  
effettiva

(il lavoratore può chiedere  
in alternativa ulteriori 15  
mesi rgf)

## **LICENZIAMENTI COLLETTIVI ILLEGITTIMI**

---

**14**



## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

Violazione dei criteri di scelta (carichi di famiglia, anzianità e esigenze tecnico-produttive)

### **SANZIONE**

Reintegra + risarcimento fino a reintegra ma max. 12 mesi

(il lavoratore può chiedere in alternativa ulteriori 15 mesi rgf)

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

Violazione dei criteri di scelta (carichi di famiglia, anzianità e esigenze tecnico-produttive)

### **SANZIONE**

Conferma del licenziamento + risarcimento da 4 a 24 mesi (2 mesi rgf per anno anzianità, non soggetta a contribuzione)

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI ILLEGITTIMI

---

**15**

## ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

---

Violazione delle procedure

### **SANZIONE**

Solo risarcimento da 12 a  
24 mensilità

## ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

---

Violazione delle procedure

### **SANZIONE**

Solo risarcimento da 4 a 24  
mensilità (2 mesi per ogni  
anno di anzianità)

---

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI ILLEGITTIMI

**16**



Il Jobs Act non modifica le modalità per la revoca del licenziamento introdotte dalla Legge Fornero:

- il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni dall'impugnazione da parte del lavoratore
- non è necessaria l'accettazione da parte del lavoratore
- il rapporto di lavoro è ripristinato senza soluzione di continuità
- il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione maturata dalla cessazione alla revoca

## REVOCA DEL LICENZIAMENTO

17

Il Jobs Act introduce, per gli assunti dal 7 marzo 2015 con contratto a tutele crescenti, l'Offerta di Conciliazione:

- Il datore di lavoro può offrire una indennità per conciliare il licenziamento
- Entro i termini dell'impugnazione stragiudiziale (60 gg)
- da 2 a 18 mesi (1 mese per anno di anzianità - rgf) con assegno circolare
- Dove: presso le commissioni di conciliazione c/o DTL, in sede sindacale
- L'indennità è esente IRPEF e contributi
- L'accettazione dell'assegno comporta estinzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione

## **OFFERTA DI CONCILIAZIONE**

**18**



- Diventa fondamentale **individuare** se si può sostenere la nullità, inefficacia o l'intento discriminatorio, illecito del licenziamento (dall'attività sindacale, alla maternità, dall'età alle condizioni di salute)
- Ovviamente nella lettera di licenziamento non vi sarebbero esplicitate le vere ragioni, anzi potrebbero omettere totalmente le ragioni, puntando sulla condanna per irregolarità che è comunque solo risarcitoria
- Stesso ragionamento per quanto riguarda i licenziamenti collettivi

## LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

19



# LE MANSIONI

D.Lgs n.81/2015, art. 3 (attuativo art. 1 c. 7 L.183/2014)



## Precedente norma (art.2103 codice civile)

---

### MANSIONI:

- diritto all'assegnazione delle mansioni di assunzione o equivalenti

## Da art. 3

---

### MANSIONI:

- diritto all'assegnazione delle mansioni di assunzione o altre corrispondenti all'inquadramento
- in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, può essere assegnato a mansioni del livello inferiore

## LE MANSIONI

21

## Precedente norma (art.2103 codice civile)

---

### QUALIFICA:

- diritto ad acquisire la qualifica corrispondente alle mansioni effettivamente svolte (superiori) e al pagamento della relativa retribuzione

## LE MANSIONI

---

## Da art. 3

---

### QUALIFICA:

- diritto alla qualifica corrispondente alle mansioni superiori svolte e al pagamento della relativa retribuzione (che spettano se non rinuncia)
- non per sostituzione e dopo 6 mesi (o come da norma contratto collettivo)
- il lavoratore può rinunciare alla qualifica superiore

**22**



## Precedente norma (art.2103 codice civile)

---

RETRIBUZIONE:

Intangibilità della  
retribuzione (max. rinuncia  
a superminimo)

## Da art. 3

---

RETRIBUZIONE:

Intangibilità salvo accordo  
formalizzato in sede  
**qualificata** per assegnazione  
di qualifica inferiore

# LE MANSIONI

23

## LA VARIAZIONE ORIZZONTALE E IL DEMANSIONAMENTO DI UN LIVELLO:

- in caso di **modifica degli assetti organizzativi** aziendali il lavoratore può essere assegnato a mansioni del livello inferiore nella medesima categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati, operai)
- il mutamento di mansioni è accompagnato, quando necessario, dall'obbligo formativo, (se mancato non determina la nullità dell'assegnazione alle nuove mansioni);
- ulteriori «ipotesi» di assegnazione a mansioni inferiori, nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi;

## LE MANSIONI

24



- il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità;
- il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo
- tranne gli elementi retributivi collegati allo svolgimento della precedente mansione (es. indennità ecc);

## LE MANSIONI

25

## PATTI DI MODIFICA TOTALE

In sede protetta (conciliazioni sindacali o commissioni di certificazione), possono essere stipulati

**accordi individuali di modifica:** delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento, della relativa retribuzione (**non è specificato di quanto possono essere inferiori**)

- «nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione»;
- per acquisizione di una «diversa professionalità»
- al miglioramento delle «condizioni di vita»;
- il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce/mandato, avvocato, consulente del lavoro.

## LE MANSIONI

26



nel caso di assegnazione a **mansioni superiori** il lavoratore ha diritto:

- al trattamento corrispondente all'attività svolta;
- l'assegnazione diviene definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, in mancanza dopo sei mesi continuativi;
- salvo se diversa volontà del lavoratore,
- salvo se l'assegnazione non era «sostitutiva» di altro lavoratore assente;
- il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

## LE MANSIONI

27

## Gravidanza

---

La lavoratrice in caso di mansioni pregiudizievoli per la salute può essere adibita anche a mansioni inferiori ma senza riduzione della retribuzione  
(art. L. 151/2001)

## Inidoneità

---

Il lavoratore in caso di inidoneità può essere adibito a mansioni inferiori ma senza riduzione delle retribuzione  
(art. 42 Dlgs 81/2008, art. 4 L. 68/1999)

## LE MANSIONI

---

**28**



## Ricapitolando: il lavoratore può essere adibito alle mansioni:

- per le quali è stato assunto
- corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito
- riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento
- del livello inferiore nella medesima categoria per modifiche organizzative
- previste da accordi individuali di modifica (mansioni, categoria legale, livello di inquadramento, retribuzione)

## LE MANSIONI

29



# **TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

**D. Lgs. n. 81/2015**

**30**





# **IL PART TIME**

## Lavoro supplementare (oltre l'orario stipulato)

- se non regolato da CCNL, si prevede fino a 25% in più di ore settimanali senza il consenso del lavoratore
- spetta indennità del 15% omnicomprensiva degli istituti retributivi indiretti e differiti (es. 13, 14, Tfr, ecc)
- il lavoratore può rifiutare solo se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale
- è consentito lo straordinario (oltre il tempo pieno)



- sono consentite **clausole elastiche** con variazione della collocazione temporale e/o variazione in aumento della sua durata
- con aumento della prestazione lavorativa fino al 25%
- diritto a un preavviso di 2 giorni lavorativi, fatte salve diverse intese o modalità definite dai contratti collettivi
- in assenza di disciplina contrattuale è previsto un **accordo** davanti alle commissioni di certificazione (il lavoratore può farsi assistere dal sindacato, avvocato, consulente del lavoro)
- spetta indennità del 15% omnicomprensiva degli istituti retributivi indiretti e differiti (es. 13, 14, Tfr, ecc)

## IL PART TIME

33

- il lavoratore può revocare il consenso prestato alla clausola elastica in caso di «diritto allo studio» e per gravi patologie
- il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento (cioè la firma delle clausole elastiche)
- il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.



## TRASFORMAZIONE da tempo pieno a part time:

- **Diritto** alla trasformazione in caso di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per patologie oncologiche (se è residua una capacità lavorativa)
- **Priorità** nella trasformazione da tempo pieno a part time: se la patologia riguarda coniuge, genitori, figli; conviventi con totale e permanente inabilità lavorativa; figlio non superiore ai 13 anni con handicap.
- In **alternativa** al congedo parentale trasformazione in part time non superiore al 50%
- **Eliminato** il diritto di precedenza da part time a tempo pieno, sancita la precedenza da tempo pieno a part time

## IL PART TIME

35

## Da sottolineare nelle novità:

- nei CCNL non sarà necessario indicare **le causali** per il ricorso al lavoro supplementare e libertà di definire le modalità di utilizzo;
- abrogato il divieto esplicito di **licenziamento** in caso di rifiuto da parte del lavoratore al lavoro supplementare. Il rifiuto ingiustificato configura un inadempimento contrattuale;



# LAVORO INTERMITTENTE

**D. Lgs. n. 81/2015:** conferma del Dlgs. 276/2003, come modificato dalla Legge 92/2012 e dal DL 76/2013, convertito dalla Legge 99/2013)

## **Lavoro a chiamata o intermittente**

- conferma integrale norme precedenti (causali oggettive e soggettive con i limiti anagrafici)
- conferma limite delle 400 giornate lavorative in 3 anni (tranne turismo, pubblici esercizi e spettacolo)
- conferma dell'obbligo di comunicazione preventiva della chiamata alla DTL (con sanzione amministrativa)
- in caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, il lavoratore non dovrà più risarcire il danno

## **LAVORO INTERMITTENTE**

**38**



# TEMPO DETERMINATO

**D. Lgs. n. 81/2015:** conferma Dlgs. 368/2001, le modifiche del DL 34/2014, convertito in L. 78/2014)

## LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- acausalità piena
- durata massima 36 mesi (compresa somministrazione)
- numero massimo di 5 proroghe
- l'ulteriore contratto dopo il superamento dei 36 mesi, obbligo di stipula presso la DTL (senza ooss e durata fino a 12 mesi)
- ammessi i rinnovi con stacco di 10 giorni (per durata fino a 6 mesi), 20 giorni (per durata superiore a 6 mesi)
- contingente del 20% (salvo previsioni dei contratti collettivi ed escluso nuove attività, stagionali, sostitutivi, over 55, enti di ricerca, aziende con meno di 5 dip.)

## TEMPO DETERMINATO

40



## **DIRITTO DI PRECEDENZA**

- per i lavoratori stagionali nel caso in cui il datore intende assumere per le medesime attività stagionali
- i lavoratori che, con uno e più contratti a termine superino i 6 mesi, hanno diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi 12 mesi (stesse mansioni)
- il lavoratore deve comunicare formalmente all'azienda di avvalersi della precedenza entro 6 mesi (3 per stagionali)
- disposizioni speciali per le lavoratrici in maternità (l'astensione obbligatoria è periodo utile per il diritto di precedenza anche per le assunzioni a tempo determinato)

## **TEMPO DETERMINATO**

**41**

## **CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO PER:**

- superamento dei 36 mesi (o successiva proroga DTL)
- violazione regole proroghe: il contratto è indeterminato a partire dalla data della 6° proroga
- prosecuzione oltre i 30/50 giorni (meno/oltre i 6 mesi), per i giorni precedenti spetta solo maggiorazione (20% fino al 10°, oltre il 40%)
- rinnovo senza rispetto dell'intervallo di 10/20 giorni (meno/oltre i 6 mesi), a partire dall'ultimo contratto
- prevista indennità risarcitoria omnicomprensiva (2.5/12 mensilità, dimezzate in caso di accordi collettivo su graduatorie), non spetta la retribuzione persa fino al reintegro

## **TEMPO DETERMINATO**

**42**



Nota bene:

- nelle proroghe del contratto le mansioni non devono più essere coincidenti con il contratto precedente
- si esclude espressamente la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti a termine in sovrannumero (oltre 20% o diverso limite)
- solo sanzione amministrativa in base al numero di lavoratori in sovrannumero, al lavoratore di un'indennità pari al 50% della retribuzione per ciascun mese del contratto
- non è previsto obbligo di forma scritta del termine per i contratti inferiori a 12 giorni
- è prevista l'abrogazione per il regime speciale previsto dal d.lgs. n. 368/2001 per lavoratori delle poste e aeroportuali

## **TEMPO DETERMINATO**

**43**

Nota bene:

- si confermano norme di prolungamento termini per l'impugnazione entro 120 gg (art. 32 L. 183/2010) dal contratto irregolare che si vuole impugnare
- il divieto di ricorso al lavoro a tempo determinato in caso di licenziamenti collettivi effettuati negli ultimi sei mesi, ovvero di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per mansioni analoghe, diviene tassativo
- in merito al limite percentuale per le assunzioni a termine, si prevede la possibilità per i contratti collettivi di qualsiasi livello di fissare limiti diversi
- i contratti collettivi possono definire condizioni diverse per l'esercizio del diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato

## TEMPO DETERMINATO

44





# **SOMMINISTRAZIONE**

**D. Lgs. n. 81/2015**

## **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

- conferma contratto a tempo determinato acausale (con limiti definiti solo eventualmente dai CCNL)
- confermata esclusione di limiti per disoccupati con ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati
- completa liberalizzazione dei contratti a tempo indeterminato (staff leasing), senza causali e con un limite del 10% (salvo previsioni dei CCNL)

## **SOMMINISTRAZIONE**

**46**



- **abrogata** la somministrazione fraudolenta (art. 28 del d.lgs. n. 276/2003) “con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo”
- sanzioni amministrative per la somministrazione irregolare\*
- sanzioni penali per la somministrazione abusiva e l'utilizzazione illecita (senza autorizzazione)
- impugnazione e indennità risarcitoria omnicomprensiva come da contratto a termine da 2,5 a 12 mensilità

*\*costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione (prima o dopo il 7 marzo?)*

## **SOMMINISTRAZIONE**

**47**

Nota bene:

- il ricorso al lavoro somministrato a tempo indeterminato è consentito in ogni caso, senza che debbano sussistere determinate causali, entro il limite del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. La contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) può apporre limiti diversi;
- il divieto di ricorso al lavoro somministrato in caso di licenziamenti collettivi effettuati negli ultimi sei mesi, ovvero di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per mansioni analoghe, diviene tassativo;

## SOMMINISTRAZIONE

48



Nota bene:

- si esclude dall'ambito di applicazione del limite di durata per i contratti di lavoro a termine, pari a 36 mesi, il contratto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore
- si esclude dall'ambito di applicazione dei limiti numerici per i contratti di lavoro a termine quelli tra somministratore e lavoratore
- abrogato l'obbligo di comunicare alle rappresentanze sindacali il numero e motivi del ricorso alla somministrazione prima dell'attivazione, resta l'obbligo di comunicare ogni 12 mesi il numero, la durata dei contratti, la qualifica dei lavoratori

## SOMMINISTRAZIONE

49



# APPRENDISTATO

Decreto Poletti L. 78/2014 e D. Lgs. n.  
81/2015



## LA DEFINIZIONE delle TIPOLOGIE

- a) Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione (dai 15 ai 25 anni)
- b) Apprendistato professionalizzante (dai 18 ai 29 anni o percettori di trattamenti di sostegno al reddito)
- c) Apprendistato di alta formazione e ricerca (dai 18 ai 29 anni)
  - **Forma** sintetica del piano formativo individuale
  - **Durata** da 6 mesi a 3/4 anni con possibilità di recesso con preavviso al termine del periodo di formazione (il tipo «a» può essere prorogato di un anno)
  - **Limiti numerici**: 3 ogni 2 lavoratori qualificati/specializzati, se azienda con meno di 10 dip. rapporto 1 a 1, se senza lavoratori qualificati fino a 3 contratti di apprendistato

## APPRENDISTATO

51

## **Ridotti i «limiti» per le nuove assunzioni:**

è necessaria la conferma di almeno il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti:

- solo nelle aziende con almeno 50 dipendenti
- solo per il contratto professionalizzante
- salvo diverso limite regolato da contrattazione collettiva



## **«Benefici» economici per l'azienda:**

- esonero della retribuzione per le ore di formazione esterna
- retribuzione al 10% per la formazione interna (salvo diversa previsione da contrattazione collettiva, prima 35% monte ore)
- contribuzione agevolata
- sotto inquadramento (fino a 2 Livelli)

## **Gravi violazioni sulla formazione:**

- per il lavoratore conversione del contratto a «tempo indeterminato» e differenze retributive maggiorate del 100%
- per l'azienda perdita dei benefici e sanzioni di legge

# **APPRENDISTATO**

**53**

Nota bene:

- nell'apprendistato di primo e terzo tipo costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa di provenienza;
- viene estesa ai soggetti con trattamento di disoccupazione anche diverso dall'indennità di mobilità la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato in deroga ad ogni limite di età. La deroga è limitata al solo apprendistato professionalizzante.

## **APPRENDISTATO**

**54**





# **LE COLLABORAZIONI**

**D. Lgs. n. 81/2015**

Dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che hanno:

- prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo
- con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

NB: **non applicazione** nelle pubbliche amministrazioni fino al 1° gennaio 2017

## LE COLLABORAZIONI

56



Non sono abolite ma sono consentite se:

- Regolate da **CCNL**
- Per professioni intellettuali e iscritti albi
- Componenti organi di amministrazione (CdA ecc)
- Per associazioni sportive dilettantistiche

Non è necessario specificare il progetto, può essere a tempo  
**«indeterminato»**

**Sanatoria** tramite assunzione a tempo indeterminato con conciliazione tombale e tutela da licenziamento oggettivo per 12 mesi (entro il 31.12.2015)

## **LE COLLABORAZIONI**

**57**



# **LAVORO ACCESSORIO**

**D. Lgs. n. 81/2015**

**58**



## LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER)

- attività lavorative subordinata o autonoma
- in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali (nel rispetto dei vincoli di spesa)
- compensi superiori a 7.000 euro (prima 5.050) per anno civile con riferimento alla totalità dei committenti
- compensi non superiori a 2.000 euro per singolo committente (per i lavoratori in ammortizzatori sociali fino a 3.000 euro)

## LAVORO ACCESSORIO

59

- vietato il lavoro accessorio negli appalti (ma il Ministero del Lavoro con DM stabilisce le deroghe)
- pagamento con voucher telematici o cartacei (10 euro)
- obbligo di comunicazione preventiva alla DTL (come per il lavoro intermittente)

## **LAVORO ACCESSORIO**

**60**





# **CONTRATTI ABROGATI**

**D. Lgs. n. 81/2015**

# CONTRATTI ABROGATI

- abrogazione del lavoro ripartito (o job sharing o lavoro a coppia).
- abrogazione del lavoro a progetto, restano solo quelli già in atto alla data di entrata in vigore del decreto
- abrogazione dell'associazione in partecipazione con riferimento al solo apporto di lavoro, fino a cessazione in corso, si può tramite «persona giuridica»
- viene abrogato l'art 69-bis del d. Lgs. 276/2003, che definiva le false partite IVA con i criteri: 8 mesi di attività l'anno, negli ultimi 2 anni, più dell'80% dei corrispettivi negli ultimi 2 anni, postazione fissa presso il Committente

*rimangono, ovviamente, i tirocini formativi (stage)*

# CONTRATTI ABROGATI

62



## **Dubbi su effetti**

- possibile collaborazione coordinata e continuativa (con un progetto o partita iva), se il lavoro non è ripetitivo e le modalità di esecuzione non sono eterodirette dal committente, si torna alle cococo ma senza le “tutele” dell’art. 96 Dlgs 276/2003
- rimane l’associazione in partecipazione fra imprese per apporto di capitale (art. 2549 c.c.)



# **CONTROLLI A DISTANZA**

art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015



## **Norma precedente (art. 4 L. 300/70)**

---

- divieto salvo esigenze organizzative, produttive, sicurezza e per comportamenti illeciti
- necessario accordo RSA o intervento DTL
- illecito penale e comportamento antisindacale

## **Norma attuale**

---

- l'esclusione di qualsiasi tipo di controllo a distanza finalizzato esclusivamente alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa
- utilizzo ai fini disciplinari

## **CONTROLLI A DISTANZA**

---

**65**

## Norma attuale

---

- già erano legittimi i controlli c.d. **difensivi**, diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal semplice inadempimento della prestazione lavorativa.
- con la nuova norma le informazioni raccolte in conseguenza dell'installazione legittima di un impianto o della dotazione di altri strumenti, possono essere utilizzate per **qualsiasi fine** connesso al rapporto di lavoro (in primis per i rilievi di natura disciplinare).



## **Norma attuale**

---

- è previsto che al lavoratore sia data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e della effettuazione dei controlli, “nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003” (c.d. “Codice della privacy”).

## **I controlli sono leciti e utilizzabili:**

---

- solo se il lavoratore ha ricevuto l'informazione preventiva
- se si è installato correttamente l'impianto (ottenendo l'autorizzazione sindacale o amministrativa, dove necessaria)
- se ha raccolto i dati nel rispetto dei principi del Codice Privacy

## **CONTROLLI A DISTANZA**

---

**68**



## **I controlli sono leciti e utilizzabili:**

---

I controlli devono:

- essere giustificati da una finalità lecita (ad esempio la repressione di una condotta illecita del dipendente)
- non possono essere prolungati, costanti o indiscriminati
- devono essere circoscritti a specifiche aree di lavoro
- devono essere preferiti quando possibile controlli anonimi e su dati aggregati
- devono essere cancellati periodicamente ed automaticamente i dati relativi agli accessi ad internet e alle email e simili

## **CONTROLLI A DISTANZA**

---

**69**



# **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**

D.Lgs.14 settembre 2015, n. 148



## **CIGO** cassa integrazione guadagni ordinaria

- a) Eventi transitori
- b) Situazioni temporanee di mercato

## **CIGS** cassa integrazione guadagni straordinaria

- a) Riorganizzazione aziendale (ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale)
- b) Crisi aziendale
- c) CDS (contratto di solidarietà)

## **FONDI SOLIDARIETÀ BILATERALI**

**Nb Esclusa cessazione attività aziendale**

## **Ammortizzatori sociali**

**71**

# Disciplina comune

**BENEFICIARI:** i lavoratori subordinati, compresi apprendisti con contratto professionalizzante (esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio), con anzianità aziendale 90 gg lavoro effettivo alla data di presentazione della domanda (tranne per la cigo per eventi «oggettivamente non evitabili» nel settore industriale)

**DURATA:** 24mesi (30 settore edilizia) complessivi, estensibili a 36 con CDS, nel quinquennio mobile

**MISURA:** 80% retribuzione globale nei limiti del massimale

## Ammortizzatori sociali

72



## MASSIMALI PER L'ANNO 2015

(da rivalutare annualmente al 100% su dati ISTAT)

- 971,71 euro (**914,96** netti) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- 1.167,91 euro (**1.099,70** netti) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

## Ammortizzatori sociali

73

## **COSTI AZIENDALI**

- contributo addizionale su retribuzione globale persa: 9% fino a 12 mesi, 12% fino a 24 mesi, 15% fino a 36 mesi
- a fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, viene introdotta per la CIGO una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore

(la CIGS è strutturalmente a carico della fiscalità generale)

## **Ammortizzatori sociali**

**74**



## CIGO/CIGS

- divieto della **cassa a zero ore** per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile
- per la CIGS non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto

## CIGO **campo di applicazione**

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; imprese addette all'armamento ferroviario;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari alle imprese industriali (ad eccezione delle cooperative Dpr 602/70);
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; cooperative agricole, zootecniche e consorzi; imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;

## **Ammortizzatori sociali**

**76**



## CIGO **campo di applicazione**

- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei

## **Ammortizzatori sociali**

**77**

# CIGO

## durata massima

- fino a 13 settimane continuative, con possibilità di proroga trimestrale fino ad un massimo di 52 settimane;
- raggiunte le 52 settimane consecutive, possibilità di proporre una nuova domanda per la stessa unità produttiva solo dopo il decorso di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa;
- in caso di utilizzo per periodi non consecutivi, il trattamento non può superare complessivamente le 52 settimane in un biennio mobile;

## Ammortizzatori sociali

78



# CIGO

## durata massima

- al limite delle 52 settimane non concorrono gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, (tranne imprese del settore edile o lapideo);
- non si possono autorizzare ore di integrazione salariale oltre un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale (**nuovo ed un ulteriore limite di durata**)

## Ammortizzatori sociali

79

# CIGO

- **procedura sindacale** da esaurirsi al massimo entro 25 gg (10 gg per imprese sino a 50 dip)
- semplificate le procedure di autorizzazione (abolizione delle commissioni provinciali), l'autorizzazione viene direttamente dall'INPS
- la domanda di CIGO deve avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione

## Ammortizzatori sociali

80



# CIGO

## Informazione e consultazione sindacale (Art. 14)

- l'azienda è tenuta a comunicare preventivamente alle RSA/RSU e ai sindacati di categoria territoriali (comparativamente più rappresentative a livello nazionale): cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.
- su richiesta deve svolgersi un esame congiunto
- la procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

## Ammortizzatori sociali

81

# CIGO

## Informazione e consultazione sindacale (Art. 14)

- nei casi di eventi oggettivamente non evitabili/differibili di CIGO l'azienda è tenuta a comunicare: durata prevedibile della sospensione/riduzione, numero dei lavoratori interessati
- se è superiore a 16 ore settimanali si procede, a richiesta da presentarsi entro 3 giorni dalla comunicazione, all'esame congiunto su: ripresa della normale attività, criteri di distribuzione degli orari di lavoro
- la procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni dalla richiesta.

## Ammortizzatori sociali

82



# CIGS

## Campo di applicazione

Nelle seguenti imprese, che nel semestre precedente la domanda, abbiano mediamente più di 15 dipendenti:

- imprese industriali, comprese quelle edili e affini; imprese artigiane; imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione; imprese appaltatrici di servizi di pulizia, imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; imprese di vigilanza;

## Ammortizzatori sociali

83

# CIGS

## Campo di applicazione

Nelle seguenti imprese, che nel semestre precedente la domanda, abbiano mediamente più di 50 dipendenti:

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici;

Nelle seguenti a prescindere dal numero dei dipendenti:

- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni (nei limiti dei fondi stanziati appositamente)

## Ammortizzatori sociali

84



# CIGS

- limite di **12 mesi** in un quinquennio mobile
- a decorrere dal 1° gennaio 2016, non può più essere concessa la CIGS nei casi di **cessazione dell'attività** produttiva dell'azienda o di un ramo di essa
- previsto fondo di 50 milioni di euro per **2016, 2017 e 2018**, per autorizzare, accordo in sede governativa, una durata massima di 12 mesi nel 2016, di 9 nel 2017 e 6 nel 2018, se prospettive di cessione dell'azienda e riassorbimento occupazionale

## Ammortizzatori sociali

85

# CIGS

- per gli accordi conclusi e sottoscritti in Sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale
- entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018,
- può essere autorizzata, con decreto la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale

## Ammortizzatori sociali

86



# CIGS

## Semplificazione procedure di consultazione sindacale:

- abolito l'obbligo per l'impresa di comunicare i **criteri** di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione
- per i criteri di scelta e **rotazione** la congruità si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento
- **abrogate le norme sulla rotazione e le sanzioni**
- le sanzioni (semplificate) si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione **concordate** nell'esame congiunto

## Ammortizzatori sociali

87

## CDS

- fino a 24 mesi in un quinquennio mobile
- possono diventare 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio
- i contratti di solidarietà di tipo “A”, (imprese ambito CIGS) diventano quindi una **causale** della CIGS
- la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà
- per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al **70% nell'arco dell'intero periodo**

## Ammortizzatori sociali

88



# FONDI SOLIDARIETÀ BILATERALI

PRESTAZIONI (di tipo assicurativo e di settore)

- Assegno ordinario, importo pari a cigo, durata non inferiore a 13 settimane
- Assegno di solidarietà, max 12 mesi
- Ulteriori prestazioni

FINANZIAMENTO

per 2/3 a carico del datore di lavoro e per 1/3 a carico del lavoratore

obbligatori per aziende con più di 5 dip. privi di Cigo e Cigs  
in mancanza le imprese confluiscono nel Fondo di  
Integrazione Salariale (FIS)

## **Ammortizzatori sociali**

**89**

Esempi:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS: 24 mesi
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS: 36 mesi
- 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: 36 mesi
- 36 mesi di CDS
- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/ CIGS oppure altri 12 mesi di CDS

NB. settore edile, la durata max complessiva cigo e cigs è stabilita in 30 mesi per ciascuna unità produttiva (non utilizzo dei CDS)

## **Ammortizzatori sociali**

**90**



## «POLITICHE ATTIVE»

- Per i lavoratori beneficiari con sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno
- Sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato
- Per iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali

## Le nuove regole si applicano:

- ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto

## Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti:

- le durate si computano solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto
- nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: **si riparte da zero**
- gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto restano validi anche se prevedono durate maggiori, i periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti.

# Ammortizzatori sociali

92



## **Consultazione sindacale (art. 24)**

- L'azienda è tenuta a comunicare alle RSA/RSU e ai sindacati di categoria territoriali comparativamente più rappresentativi a livello nazionale: cause, l'entità e la durata, il numero dei lavoratori interessati
- Entro 3 giorni si procede con domanda di esame congiunto trasmessa, ai fini della convocazione, all'ufficio individuato dalla regione o al Ministero del lavoro (se le unità produttive sono in più regioni)

## **Ammortizzatori sociali**

**93**

## Consultazione sindacale (art. 24)

Oggetto dell'esame:

- il programma durata e numero dei lavoratori interessati
- delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario (CDS)
- le misure previste per le «eccedenze» di personale
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere (che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento)
- le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione

## Ammortizzatori sociali

94



## Consultazione sindacale (art. 24)

- L'intera procedura di consultazione si esaurisce entro i 25 giorni, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.
- la domanda di concessione è presentata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura sindacale o accordo collettivo aziendale
- la sospensione o la riduzione dell'orario decorre non prima di 30 giorni successivi

NB: per omessa o tardiva presentazione della domanda l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori l'importo equivalente l'integrazione salariale non percepita.

## Ammortizzatori sociali

95



# DISOCCUPAZIONE

D.lgs. n. 22/2015: NASPI, ASDI, DIS-COL,  
Contratto di ricollocazione



# Naspi (nuova assicurazione sociale per l'impiego)

decorre dal 1° maggio 2015

**Chi riguarda:** tutti i lavoratori, compresi i soci lavoratori ed il personale artistico

- che abbiano perso involontariamente l'impiego
- che hanno cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi

**Esclusi:** i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e degli operai agricoli.

## DISOCCUPAZIONE: NASPI

97

- La **base retributiva** della Naspi sono gli ultimi 4 anni di impiego (anche non continuativo) rapportati alle settimane contributive e moltiplicati per il coefficiente 4.33

Il **calcolo**: se la retribuzione mensile:

- è pari/inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro (rivalutazione annuale): pari al 75% della retribuzione mensile
- è superiore a 1.195 euro: pari al 75% del predetto importo incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo.
- Importo massimo Naspi nel 2015: 1.300 euro mensili, rivalutato annualmente

## **DISOCCUPAZIONE: NASPI**

**98**



- La **durata**: numero di settimane corrispondente alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro (dal 2017 sarà corrisposta per un massimo di 78 settimane)
- nel calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno **già dato luogo** ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione
- L'**ammontare** dell'indennità è commisurato alla retribuzione e non può eccedere i 1.300 euro
- Dopo i primi 4 mesi di pagamento, la Naspi **viene ridotta del 3% al mese**

## DISOCCUPAZIONE: NASPI

99

L'erogazione della Naspi è **condizionata** alla partecipazione del disoccupato ad iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale.

*NB: ha diritto anche chi si licenzia per **giusta causa** e chi sottoscrive la **risoluzione** consensuale dinanzi alla commissione di conciliazione.*



## ESEMPI

per una retribuzione imponibile di 1.299 euro

Naspi = 922,25 euro

per una retribuzione imponibile di 1.232,28 euro

Naspi = 905,57 euro

con la retribuzione imponibile di 1.299 euro al termine del periodo di copertura massima

Naspi = 584,02 euro

*uno stagionale che lavora 6 mesi l'anno, per 4 anni (24 mesi), prendeva l'indennità per 6 mesi, ora con la Naspi solo per 3 mesi*

## DISOCCUPAZIONE: NASPI

101

## **ASDI (ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE)**

- viene introdotto in via sperimentale
- a chi - scaduta la Naspi - non ha trovato lavoro e in condizioni di particolare necessità
- prioritariamente ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e ai lavoratori prossimi al pensionamento
- la durata dell'assegno è di 6 mesi e verrà erogato fino ad esaurimento dei 300 milioni del fondo specifico
- sarà pari al 75% dell'indennità Naspi
- obbligo a partecipazione alle iniziative di «attivazione» al lavoro

## **DISOCCUPAZIONE: ASDI**

**102**



## **DIS-COL (DISOCCUPAZIONE PER I COLLABORATORI)**

Per i collaboratori iscritti alla Gestione separata INPS che perdono il lavoro (in via sperimentale per il 2015)

- con 3 mesi di contribuzione nel periodo 1 gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data della perdita del lavoro
- l'importo è rapportato al reddito e diminuisce del 3% a partire dal quarto mese di erogazione (come Naspi)
- la durata della prestazione è pari alla metà delle mensilità contributive versate per max. 6 mesi
- obbligo alla partecipazione ad iniziative di politiche attive

## **DISOCCUPAZIONE: DIS-COL**

**103**

## CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Il lavoratore disoccupato:

- stipula un contratto di ricollocazione con i servizi per il lavoro pubblici o con soggetti privati accreditati
- è riconosciuta una somma (dote individuale di ricollocazione) spendibile presso i soggetti accreditati
- l'ammontare della dote individuale è proporzionato al profilo personale
- il soggetto accreditato privato **incassa la dote** a risultato occupazionale ottenuto (tendenzialmente)

## CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

**104**



Il contratto prevede:

- il diritto all'assistenza nella ricerca occupazionale
- **dovere** a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale (su figure ricercate nel mercato del lavoro)

Il disoccupato decade dalla dote individuale nel caso di:

- **mancata** partecipazione alle iniziative
- **rifiuto** senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro (la congruità può variare e peggiorare nel tempo)

## **CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE**

**105**



# **ALTRI AMBITI DI DELEGA**

**106**



Elenchiamo gli altri ambiti di delega del Jobs Act che non abbiamo affrontato in queste schede:

- ALTRE POLITICHE ATTIVE
- SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA
- SALARIO MINIMO
- SEMPLIFICAZIONE ATTIVITA' ISPETTIVA
- TUTELA GENITORIALITA'

aggiornato al 04.12.2015

## **ALTRI AMBITI DI DELEGA**

**107**