

## **JOBS ACT**

### **COSA PREVEDE LA NUOVA RIFORMA DEL LAVORO ?**

Lo scorso dicembre 2014, il Governo ha varato l'ennesima riforma del lavoro (chiamata con il termine inglese *jobs act*); riforma collegata alla legge Fornero di cui ne è la continuazione. La Fornero è la legge che, in particolare, ha quasi abolito del tutto l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Cosa prevede la nuova riforma ?

#### **1)- Licenziamenti ed art. 18.**

L'art. 18, *St. Lav.* (legge n. 300/70), garantiva il posto di lavoro da ingiuste ed illecite decisioni del datore di lavoro.

In caso di licenziamento ingiusto, infatti, il lavoratore aveva diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

L'art. 18 era applicabile solo per i dipendenti di aziende che occupavano più di 15 lavoratori.

Diversamente, le aziende con meno di 16 dipendenti (cosiddette piccole aziende), potevano e possono liberamente licenziare i lavoratori senza alcuna conseguenza se non il rischio di dover pagare una indennità pari da 2,5 a 6 della retribuzione mensile percepita dal lavoratore licenziato (legge n. 604/66).

L'importo dell'indennità è determinato in base all'anzianità di servizio del lavoratore e può essere fino ad un massimo di 10 mensilità in caso di anzianità superiore ai dieci anni e di 14 mensilità se superiore ai venti anni di servizio.

I lavoratori delle piccole aziende hanno la possibilità di ottenere la reintegra solo in caso di licenziamento discriminatorio o verbale o in qualche caso illecito. Questo è l'unico limite posto alle piccole aziende di licenziare liberamente.

La riforma Fornero ha abolito l'art. 18 lasciandolo applicabile solo nelle ipotesi previste per le piccole aziende (licenziamento discriminatorio o verbale) ed in limitate e ristrette ipotesi lasciate comunque alla discrezione del giudice.

Il *Jobs Act* ha abolito quest'ultimo aspetto; a differenza della riforma Fornero, infatti, la nuova legge elimina le ristrette ipotesi e prevede che il giudice non deve valutare i fatti e non può modificare la decisione del datore di lavoro, dovendo rimanere estraneo.

Il *Jobs Act* prevede che i lavoratori assunti dall'entrata in vigore della legge (inizialmente prevista per il 1° gennaio 2015) possono essere licenziati liberamente come quelli delle piccole imprese.

Rispetto a queste, l'unica differenza è la quantità dell'indennità che il datore di lavoro rischia di dover pagare: da 4 a 24 mensilità secondo l'anzianità di lavoro.

L'indennità scende da 2 a 12 mensilità nei casi di nullità del licenziamento per vizi procedurali o formali.

Questa progressione dell'indennità in base all'anzianità viene chiamata “tutela crescente”.

Tale riforma è estesa anche ai licenziamenti collettivi.

## **2)- Retribuzione minima.**

In base all'art. 36 della Costituzione, ogni lavoratore deve percepire una retribuzione in misura comunque sufficiente per garantire una vita libera e dignitosa per sé ed alla sua famiglia.

Tale misura è stata individuata nelle retribuzioni minime sindacali stabilite dalle singole contrattazioni collettive nazionali.

La nuova legge sul lavoro di Renzi prevede una retribuzione inferiore ai minimi della contrattazione collettiva per i lavoratori di quei settori non da questa regolati o dipendenti da aziende che rifiutano la sua applicazione.

In tal modo il lavoratore percepirà una retribuzione ridotta ed inferiore ai minimi di sopravvivenza.

### **3)- Tempo determinato e lavoro accessorio.**

Il primo provvedimento con il nome di *Jobs Act* è intervenuto lo scorso aprile 2014, chiamato anche legge Poletti.

In pratica, è stato completamente liberalizzato il ricorso al contratto a termine che potrà essere stipulato in tutti i settori e le attività, senza l'indicazione di alcun motivo, prorogabile cinque volte e per la durata di tre anni.

Alla scadenza può essere riproposto apportando delle semplici modifiche; quindi il rapporto di lavoro potrà essere a vita continuamente soggetto a scadenza.

Il lavoro accessorio è quel rapporto che stante la sua occasionalità sfugge alle norme del lavoro subordinato e, pertanto, il lavoratore ha diritto solo alla retribuzione giornaliera e basta.

Elemento essenziale di tale tipologia è la sua occasionalità e saltuarietà, la sua discontinuità e sporadicità, considerata in due o tre giorni lavorativi al mese.

La legge Renzi prevede una modifica del lavoro accessorio e considera la occasionalità in base alla retribuzione annua complessiva percepita dal medesimo lavoratore. Il limite annuo, già previsto dalla legge Biagi, è stato elevato ad una somma che può corrispondere anche ad undici mesi l'anno.

Con la possibilità di retribuzione oraria minima e di assunzioni discontinue del lavoro accessorio, potrà, quindi, essere stipulato un mini contratto a termine, cioè, della durata di alcune ore, anche frazionate.

In tal modo il datore di lavoro può assumere un lavoratore solo per il tempo concentrato di lavoro, escludendo pause, festività, ferie, malattia, ecc. Come un macchinario che si accende e spegne quando serve.

#### **4)- Modifiche all'inquadramento e demansionamento.**

Il lavoratore aveva la garanzia della retribuzione in base all'inquadramento del suo profilo professionale nelle declaratorie contrattuali che vanno dal livello più basso per le lavorazioni più semplici a quello più alto per quelle più specializzate e professionali.

A garanzia del rispetto della dignità professionale e della conseguente retribuzione, la normativa (art. 2013 c.c. e art. 13 *St. Lav.*) vietava al datore di lavoro di demansionare il lavoratore e di retribuirlo in base ad un livello inferiore rispetto alle mansioni effettivamente svolte.

La legge Renzi ha abolito tale divieto e permette al datore di lavoro di demansionare il lavoratore e di inquadrarlo in un livello inferiore rispetto a quello di assunzione, facendogli percepire una retribuzione inferiore.

#### **5)- Riordino della flessibilità.**

La legislazione – in particolare la legge Biagi – garantisce una maggiore flessibilità in favore delle aziende mediante svariate tipologie contrattuali e di rapporti di lavoro (a progetto, a chiamata, intermittente, occasionale, in prestito, ripartito, tempo parziale, determinato, ecc.). Con queste forme, il datore aggira le leggi sul rapporto di lavoro subordinato (*flessibilità*) ed il

lavoratore percepisce una retribuzione ridotta e non ha la garanzia del posto di lavoro (*precarietà*).

Con la legge Renzi questi risultati di flessibilità possono essere conseguiti senza la necessità di aggirare le leggi poiché il rapporto di lavoro non è più garantito: la libertà di licenziamento e la riduzione delle retribuzioni integra la sostanziale flessibilità.

Per tale motivo, la legge Renzi prevede la riduzione o superamento di tutte le precedenti tipologie, stabilendo che la figura contrattuale per eccellenza è il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, flessibile e precario.

#### **6)- Controlli a distanza.**

Al datore di lavoro era posto il divieto di controllare il lavoratore durante l'esecuzione delle prestazioni di lavoro, nonché durante le pause. Pari divieto era posto per il controllo delle opinioni espresse dal lavoratore (artt. 1, 2, 3, 4 e 6, *Statuto dei Lavoratori*).

La legge Renzi ha abolito questi divieti e permette il controllo dei lavoratori sia direttamente con personale di vigilanza, che a distanza mediante l'utilizzo di telecamere e materiale informatico.

Il controllo sul lavoratore è giustificato da esigenze produttive nel senso che non è controllata solo la quantità e continuità del lavoro svolto (i ritmi di lavoro), ma anche la qualità, la passione data dal lavoratore all'esecuzione della mansione. In tal senso sono ammesse anche le cosiddette “telecamere intelligenti”.

Pari controlli sono previsti in caso di assenze e di adesione a scioperi, nonché riguardo al comportamento tenuto nella vita privata del lavoratore ed alle opinioni espresse al di fuori dell'ambito lavorativo.

### **7)- Indennità di disoccupazione.**

La legge Renzi modifica la indennità di disoccupazione estendendola a più categorie ma riducendo l'importo che sarà quantificato non più in base alla retribuzione percepita ma alla quantità dei contributi previdenziali versati negli ultimi quattro anni.

Sarà sottoposta al requisito di “povertà”, ricavabile dall'Isee modificato, alla partecipazione a corsi di riqualificazione ed alla prova di ricerca di nuova occupazione.

La durata massima del beneficio potrà essere di 18 mesi.

Il sussidio decade se il lavoratore non si rende disponibile ad una qualsiasi nuova occupazione o non partecipa ad un programma di formazione che gli viene richiesta.

In precedenza, il lavoratore disoccupato beneficiava dell'indennità per sei o nove mesi e poteva rinunciare ad un nuovo lavoro se fosse stato di breve durata.

Ora, la proposta di una nuova occupazione sconveniente (per esempio, per un solo mese di lavoro), non potrà essere rifiutata.

In pratica, in un modo o nell'altro, il lavoratore disoccupato perderà facilmente la indennità.

In ogni caso, la legge Renzi prevede che il disoccupato non beneficerà più dell'esenzione ticket per le prestazioni sanitarie e mediche.

### **8)- Congedi parentali e lavoratrici madri.**

La legge Renzi prevede la flessibilità dell'orario ed il lavoro a domicilio per le lavoratrici che devono crescere figli minori o assistere persone non

autosufficienti. Frazionamento dell'orario e lavoro a distanza purché si rispettino i livelli di produttività richiesti dall'azienda.

Prevede, altresì, che un lavoratore possa rinunciare a parte delle sue ferie in favore di un collega che deve assistere un familiare.

In prospettiva, questa previsione rischia di modificare l'attuale normativa che oggi prevede un mese di ferie per ogni anno di lavoro, riducendo il periodo a qualche settimana l'anno.

In tal senso si inserisce una precedente legge Renzi che prevede il pagamento della quota mensile del T.F.R. in busta paga.

A fronte di salari ridotti o comunque non sufficienti per arrivare alla fine del mese, le retribuzioni, invece che essere aumentate, vengono integrate con la stessa retribuzione differita del lavoratore, qual'è il TFR, che verrà così abolita.

Non v'è dubbio che così facendo scompariranno anche le mensilità aggiuntive (13ma e 14ma) e le altre garanzie retributive.

### **9)- Cassa Integrazione.**

La legge Renzi prevede la riforma della Cassa integrazione che non sarà più concessa per i casi di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa.

Sarà modificata anche la durata e l'importo dell'assegno mensile.

L'istituto sarà collegato alla riduzione dell'orario di lavoro ed ai contratti di solidarietà, sia difensivi che espansivi.

In pratica, un'ulteriore riduzione del costo del lavoro, quindi delle retribuzioni dei lavoratori.

Il provvedimento definitivo sarà emanato nella cosiddetta “fase due” del *Jobs Act*, prevista per il marzo 2015.

**10)- Servizi per il lavoro.**

La legge Renzi prevede una riforma degli uffici con la creazione di un' Agenzia per l'Impiego ed Ispettiva centralizzata.