



## Principali novità introdotte dal Jobs Act

Nel 2014 con il [Jobs Act \(Legge Delega 184/2014\)](#) il legislatore ha stabilito le linee guida e i principi posti alla base di una ampia e complessa riforma che ha inciso su molteplici ambiti del diritto del lavoro.

La riforma ha ad oggetto, tra l'altro, la rimodulazione delle tutele contro il licenziamento illegittimo per i nuovi assunti, il riordino delle tipologie contrattuali, compresa la modifica della disciplina in materia di collaborazioni autonome, e l'apertura verso una maggiore flessibilità organizzativa con la previsione di nuove possibilità per il datore di lavoro di modificare le mansioni dei propri dipendenti in corso di rapporto, per meglio adattarle alle esigenze di competitività del *business*.

Il Jobs Act ha, altresì, introdotto una revisione della disciplina in materia di controlli a distanza dei lavoratori, una rimodulazione del sistema di tutele contro la disoccupazione e previsto nuove misure per garantire una migliore conciliazione tra esigenze di vita e lavoro.

Le linee guida e i principi del Jobs Act sono stati progressivamente attuati attraverso diversi decreti legislativi.

Il primo passo è rappresentato dal [Decreto Legislativo 23/2015](#), che ha introdotto un nuovo sistema di tutele contro il licenziamento illegittimo disposto in relazione ai contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dopo il 7 marzo 2015 (cd. "contratto a tutele crescenti"), dovendosi, invece, applicare ancora il vecchio regime, come modificato dalla Legge Fornero, quanto ai lavoratori assunti prima di tale data. In caso di licenziamento illegittimo, i nuovi assunti potranno richiedere la condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità onnicomprensiva il cui importo non sarà più determinato discrezionalmente dal Giudice, bensì calcolato secondo i criteri legali sulla base dell'anzianità di servizio del lavoratore (una o due mensilità per anno di servizio a seconda del vizio accertato in giudizio, entro un *range* stabilito dal legislatore). La reintegrazione nel posto di lavoro è prevista come rimedio residuale, solo in corrispondenza di ipotesi eccezionali stabilite dalla legge (per esempio, ove il licenziamento sia discriminatorio o il fatto contestato dal datore di lavoro risulti del tutto insussistente). Peraltro, al fine di ridurre il contenzioso in materia di licenziamenti, la riforma consente al datore di lavoro di formulare un'offerta transattiva al lavoratore licenziato (di importo inferiore a quello previsto in caso di licenziamento illegittimo, ma anch'essa fissato dalla legge) che - ove accettata - comporta la rinuncia da parte di quest'ultimo all'impugnazione del licenziamento e, conseguentemente, ad ogni pretesa connessa a tale provvedimento. L'offerta deve essere formulata in "sede protetta" (di fronte alla Direzione Territoriale del Lavoro o presso le altre sedi competenti a norma di legge) entro 60 giorni dal licenziamento, ovvero nel termine previsto per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento.



## Principali novità introdotte dal Jobs Act

Ulteriori e significative modifiche, introdotte con il [Decreto Legislativo 81/2015](#), riguardano la disciplina delle collaborazioni autonome:

- a partire dal 25 giugno 2015, il progetto, come l'indicazione di uno specifico risultato finale, non sono più requisiti essenziali ai fini della validità del contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Pertanto, oggi i contratti di collaborazione possono avere ad oggetto qualunque incarico e possono essere conclusi anche a tempo indeterminato, purché le modalità di esecuzione della prestazione siano effettivamente autonome;
- a partire dal 1° gennaio 2016, la disciplina del lavoro subordinato dovrà applicarsi alle collaborazioni autonome che siano, oltre che coordinate ed esclusivamente personali, "organizzate" dal committente (più correttamente, datore di lavoro), con particolare riguardo anche ai tempi e ai luoghi della prestazione;
- a partire dal 1° gennaio 2016, per evitare possibili rischi di riqualificazione del rapporto e al fine di estinguere gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla riqualificazione, il datore di lavoro potrà assumere il collaboratore con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, impegnandosi a non recedere dallo stesso per almeno 12 mesi, stipulando a tal fine un accordo in sede protetta a fronte di espressa rinuncia del collaboratore ad avanzare qualunque pretesa in relazione al pregresso rapporto.

D'altro canto, il Decreto Legislativo 81/2015 estende la possibilità per il datore di lavoro di modificare, nel corso del rapporto, le mansioni originariamente assegnate ai propri lavoratori, con la possibilità di:

- a) assegnare al lavoratore mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore rispetto a quello con il quale è stato assunto, purché all'interno della medesima categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati e operai), senza il consenso del dipendente a fronte di una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione di lavoro. Ciò a condizione che la retribuzione rimanga invariata (ad esclusione solamente delle voci di remunerazione collegate a specifiche modalità di esecuzione della prestazione che non trovano applicazione alle nuove mansioni); e
- b) demansionare il lavoratore, ossia assegnare allo stesso mansioni inferiori anche appartenenti ad una categoria legale inferiore, con riduzione della retribuzione, mediante la conclusione di un accordo in "sede protetta" che risponda all'interesse del lavoratore (i) alla conservazione dell'occupazione, e/o (ii) all'acquisizione di una diversa professionalità, e/o (iii) al miglioramento delle condizioni di vita.

Inoltre, lo stesso Decreto ha provveduto, altresì, ad un complessivo riordino delle tipologie contrattuali, quali: il contratto part-time, il contratto a tempo determinato, il contratto di somministrazione, quello di apprendistato ed il lavoro accessorio, sino al contratto cd. Di "lavoro intermittente". Sebbene le modifiche sostanziali siano minime rispetto alla disciplina previgente, si ravvisa una certa tendenza del legislatore a delegare alla contrattazione collettiva (ivi inclusa quella aziendale) il compito di adattare le stringenti norme di legge alle esigenze del *business*, anche attraverso la previsione di eccezioni alle regole generali, con lo scopo di garantire complessivamente una maggiore flessibilità interna all'impresa.



## Principali novità introdotte dal Jobs Act

Una terza novità riguarda il sistema delle tutele contro la disoccupazione. Il [Decreto Legislativo 22/2015](#) ha sostituito il precedente trattamento di disoccupazione (cd. "Aspi") con la cd. "Naspi" (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), più ampia quanto ai requisiti contributivi minimi per l'accesso e alla durata della prestazione di sostegno. Tuttavia, al fine di incentivare i lavoratori disoccupati alla ricerca effettiva e proficua di una nuova occupazione in breve tempo, il nuovo trattamento di disoccupazione decresce progressivamente a partire dal quarto mese. Allo stesso fine mira anche la previsione che sanziona con la perdita di tale trattamento di sostegno del reddito, i disoccupati che rifiutino adeguate proposte di lavoro o non partecipino, senza fornire giustificazioni, alle iniziative di formazione e riqualificazione a loro destinate. Infine, il 24 settembre 2015 sono entrati in vigore gli ultimi quattro decreti legislativi attuativi del Jobs Act, che riguardano principalmente:

- la "Cassa Integrazione Guadagni", significativamente ridotta quanto alle ragioni che consentono al datore di lavoro di ricorrervi e alla sua durata ([Decreto Legislativo 148/2015](#));
- l'unificazione di tutti i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail in un unico Ispettorato al fine di evitare duplicazioni e garantire, così, maggiore efficienza ([Decreto Legislativo 149/2015](#));
- la creazione di un'Agenzia Centrale per le Politiche Attive (ANPAL) con il compito di garantire servizi di assistenza e sostegno alla disoccupazione per riqualificazione e la ricerca di un nuovo impegno ([Decreto Legislativo 150/2015](#));
- la semplificazione e razionalizzazione delle procedure amministrative, con la possibilità di adempiere a diverse formalità e comunicazioni alle autorità competenti per via telematica ([Decreto Legislativo 151/2015](#)); e
- la ridotta ma rilevante modifica all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori in merito al controllo a distanza dei lavoratori: dopo anni di dibattito in giurisprudenza e dottrina, la riforma ha chiarito che gli strumenti per lo svolgimento della prestazione, anche se consentono al datore di lavoro di monitorare le attività del lavoratore (quali i *personal computer*) o di verificare la sua presenza in azienda (come il *badge* aziendale), possono essere utilizzati senza un previo accordo con le rappresentanze sindacali, purché nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. In ogni caso, resta il vincolo per il datore di lavoro di accordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie (o, in mancanza di accordo, di presentare apposita istanza alla Direzione Territoriale del Lavoro) al fine di procedere all'installazione di tutti gli altri sistemi di controllo della prestazione lavorativa, quali quelli di videosorveglianza (Decreto Legislativo 151/2015).

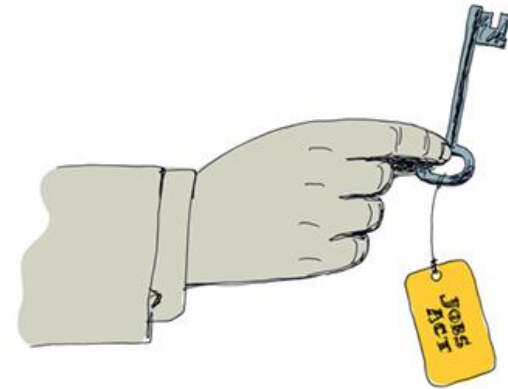
# Il Jobs Act

# Il Jobs Act

Condividiamo le prime esperienze sul campo  
Impostiamo insieme la gestione dei collaboratori, i mutamenti di mansioni e le altre soluzioni operative ai vostri problemi concreti

Milano, 21 luglio 2015

- il contratto a tutele crescenti
- i contratti di collaborazione
- la disciplina delle mansioni



## A chi si applica il contratto a tutele crescenti?

**A tutti i lavoratori** (esclusi i dirigenti) **assunti dal 7 marzo 2015**  
(indipendentemente dalle dimensioni del datore di lavoro)

Si applica anche:



ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo, per effetto della conversione di un contratto a tempo determinato



agli apprendisti assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo



a tutti i dipendenti di aziende che superano la soglia dimensionale di 15 dipendenti per effetto di assunzioni effettuate dal 7 marzo

## Che cosa è il contratto a tutele crescenti?

È un **contratto** a cui si applica una **disciplina che sanziona i licenziamenti illegittimi** essenzialmente con una **penale risarcitoria** rapportata all'anzianità di servizio dei lavoratori

La penale risarcitoria



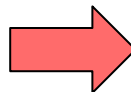
- da 4 a 24 mesi
- per aziende di piccole dimensioni è ridotta da 2 a 6 mesi

Nel contratto a tutele crescenti la **reintegrazione è solo residuale**

# Cosa succede se il licenziamento individuale è illegittimo?

È prevista essenzialmente una indennità risarcitoria

**Insussistenza G.M.O./  
G.M.S./ giusta causa**



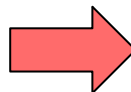
## Indennità

2 mensilità per ogni anno di servizio  
min. 4 / max. 24 mensilità\*  
non soggetta a contributi

\* Indennità dimezzata nel caso di  
azienda con meno di 16 dipendenti  
(max. 6 mensilità)

**Vizi della procedura**

(mancanza motivazione o  
violazione procedura art. 7  
Stat. Lav.)

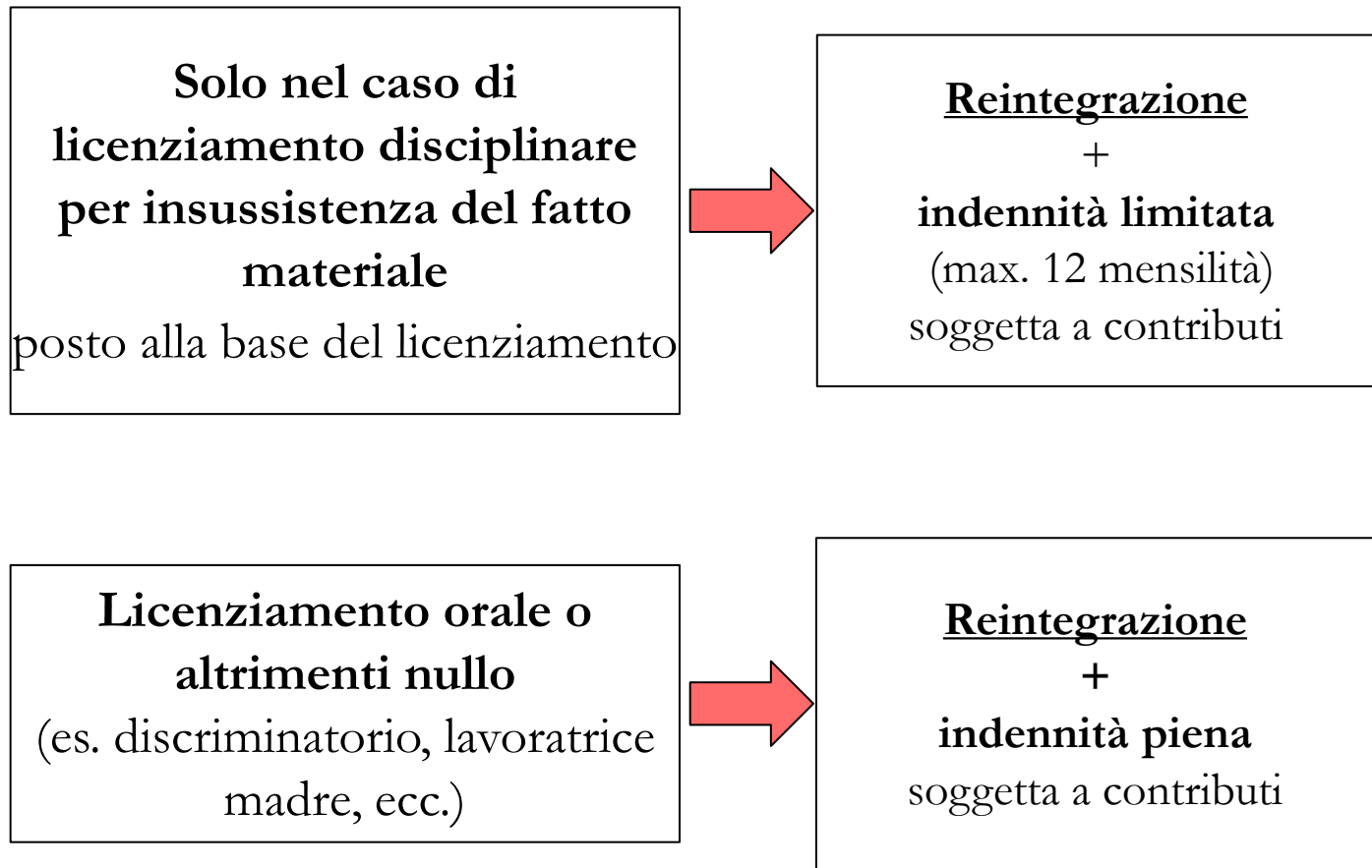


## Indennità

1 mensilità per ogni anno di servizio  
min. 2 / max. 12 mensilità\*  
(non soggetta a contributi):

\* Indennità dimezzata nel caso di  
azienda con meno di 16 dipendenti  
(max. 6 mensilità)

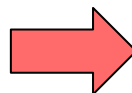




Cosa succede se il licenziamento intimato all'esito della procedura di licenziamento collettivo è illegittimo?

È prevista essenzialmente una indennità risarcitoria

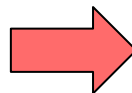
**Violazione della procedura o  
dei criteri di scelta**



**Indennità**  
2 mensilità per ogni anno di servizio  
(min. 4 - max. 24)  
non soggetta a contributi

La reintegrazione è residuale

**Inosservanza della forma  
scritta**



**Reintegrazione**  
+  
**indennità risarcitoria piena**  
soggetta a contributi

# Quali sono i vantaggi della nuova transazione?

## L'offerta di conciliazione

- entro 60 giorni dal licenziamento
- 1 mensilità per ogni anno di servizio (min. 2 – max. 18)\*  
\* Indennità dimezzata nel caso di azienda con meno di 16 dipendenti (max. 6)
- in sede protetta (DTL, sindacato, commissione di certificazione)
- pagamento con assegno circolare

## Vantaggi



estinzione rapporto alla data del licenziamento e rinuncia all'impugnazione, anche se già proposta



somma esente da contribuzione e IRPEF

**N.B.** le somme eccedenti sono soggette al regime fiscale ordinario

# Cosa succede ai contratti di collaborazione?

dal 25 giugno 2015



## Abrogazione delle collaborazioni a progetto (Legge Biagi)



CO.CO.PRO già in  
atto



continua ad  
applicarsi la Legge  
Biagi



nuovi contratti di collaborazione (anche  
con soggetti titolari di P.IVA)



è possibile stipulare rapporti di  
collaborazione che si concretino in una  
prestazione d'opera continuativa e  
coordinata, prevalentemente personale,  
anche se non a carattere subordinato

# Cosa accadrà dal 1° gennaio 2016?

Si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione connotati da prestazioni:



esclusivamente personali



continuative

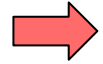


le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro



Quale disciplina si applica a una collaborazione a termine?

...con quali eccezioni?



Collaborazioni previste da contratti collettivi, stipulati con confederazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale (es.: *call center*)



Professionisti iscritti ad albi



Amministratori o membri organi di controllo di società



Prestazioni a favore di associazioni e società sportive



**sarà possibile stabilizzare, assumendo con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti:**



Collaboratori autonomi, anche  
a progetto

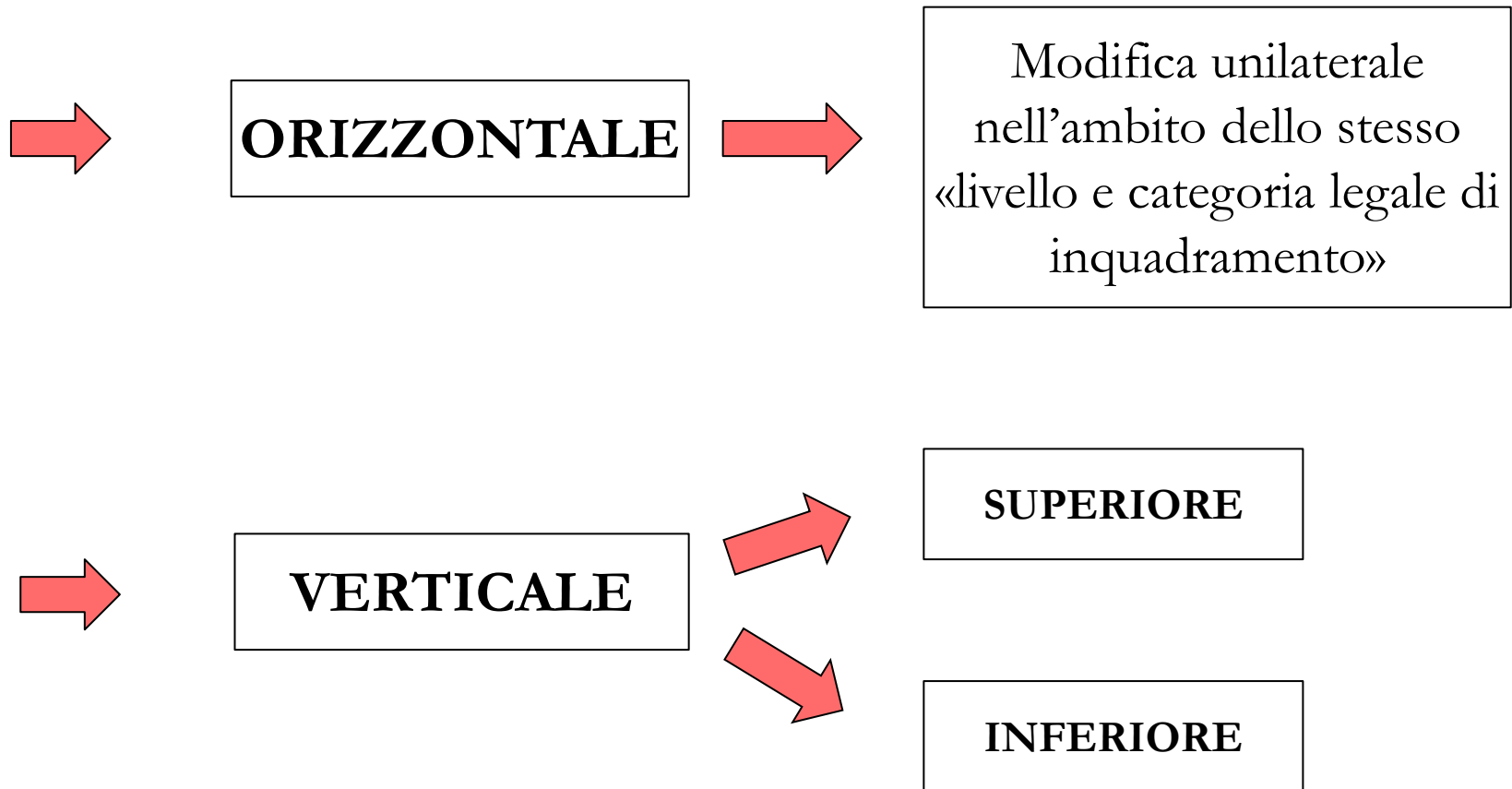
Soggetti titolari di partita IVA

beneficiando della ESTINZIONE di



illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione

# Quali sono gli spazi di mutamento delle mansioni?





# Quando, come e con quali limiti si può demansionare unilateralmente?

Al lavoratore possono essere assegnate mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore

## Quando?

- ➔ in caso di «**modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore**» e
- ➔ nelle **ulteriori ipotesi** previste dai **contratti collettivi**, anche aziendali

## Come?

- ➔ con **comunicazione scritta**, a pena di nullità
- ➔ con **assolvimento dell'obbligo formativo**, se necessario

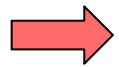
## Con quali limiti?

- ➔ rispetto della **medesima categoria legale**
- ➔ mantenimento della **medesima retribuzione**

# Quando e come si possono eccedere i limiti previsti per il demansionamento unilaterale?

È possibile modificare le mansioni, **la categoria legale**, il livello di inquadramento e **la retribuzione** del lavoratore

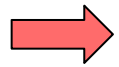
## Quando?



se c'è l'interesse del lavoratore

- alla **conservazione** dell'**occupazione** o
- all'**acquisizione** di una **diversa professionalità** o
- al **miglioramento** delle **condizioni di vita**

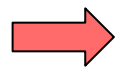
## Come?



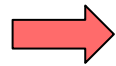
tramite accordi individuali sottoscritti in “sede protetta”, nell'ambito dei quali il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Quando la temporanea assegnazione a mansioni superiori diventa definitiva?

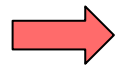
L'assegnazione a mansioni superiori è possibile e diviene **definitiva SE**



**non** ha luogo per **ragioni sostitutive** di un lavoratore in servizio



sono trascorsi **sei mesi continuativi** (o periodi anche più lunghi previsti dai contratti collettivi, anche aziendali)



il lavoratore non manifesta una **diversa volontà**



Crescerà la flessibilità nell'assegnare al dipendente mansioni superiori

Marcello.giustiniani@belex.com

Marco.maniscalco@belex.com

Antonella.negri@belex.com

Vittorio.pomarici@belex.com

BonelliErede

Via Barozzi, 1

Milano 20122

Tel. 02 771131