

Cosa prevede il Jobs Act?

Pubblicato: Giovedì 4 Dicembre 2014



Ieri, 3 dicembre, l'Aula del Senato ha dato il via libera definitivo alla **legge delega sul lavoro**, più nota come **Jobs Act**, per la quale il governo ha chiesto il voto di fiducia.

La riforma prima di essere definitiva, aspetta ora i **decreti attuativi** che dovranno essere varati dal governo, ma il ministro del Lavoro, **Giuliano Poletti**, si è detto fiducioso: «Entro gennaio vogliamo approvare il decreto sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti».

La riforma che nelle ultime settimane ha visto la netta opposizione di una parte dei sindacati a causa della **riforma dell'articolo 18**, prevede numerose modifiche alla legislazione sul lavoro.

Vediamo le principali analizzate punto per punto da Confartigianato Imprese Varese:

Riordino delle forme contrattuali

La delega è finalizzata a rafforzare le opportunità **di ingresso nel mondo del lavoro per le persone in cerca di occupazione**, in particolare attraverso il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e delle tipologie dei relativi contratti.

Dovranno essere verificate tutte le forme contrattuali esistenti in modo di porre in atto interventi di semplificazione, o anche di superamento delle attuali tipologie contrattuali.

Sono previste **la promozione del contratto a tempo indeterminato** come forma privilegiata di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto per le aziende e per le nuove assunzioni un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio. In tal modo, il contratto a tempo indeterminato non avrà tutte le tutele fin da subito: tali garanzie (in particolare in tema di licenziamento) andranno a crescere in base all'anzianità del lavoratore.

Per quanto riguarda l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, la modifica viene rinviata ai decreti delegati.

Ammortizzatori sociali

E' prevista la revisione dell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Ordinaria e di quella Straordinaria e dei fondi di solidarietà bilaterali e delle norme sui contratti di solidarietà.

Si vuole riportare la Cassa integrazione guadagni nella sua funzione di sostegno ai lavoratori in caso di crisi transitorie, lasciando all'ASPI (che ha sostituito l'indennità di disoccupazione) il compito di svolgere la funzione di sostegno economico in caso di disoccupazione involontaria, quindi niente più

cassa integrazione in caso di cessazione di attività. Verranno introdotti incentivi alla rotazione del personale sottoposto alle procedure.

Semplificazioni

Il Disegno di legge indica i presupposti per un'efficace attività di semplificazione e de-burocratizzazione della gestione dei rapporti di lavoro e degli adempimenti conseguenti.

L'intenzione è di dimezzare gli atti di gestione, eliminare i contrasti interpretativi, unificare le comunicazioni obbligatorie, telematizzando e de-burocratizzando, semplificando dichiarazioni e certificazioni, tra cui il DURC.

Analogamente è previsto il riordino del sistema sanzionatorio, gravoso, complesso ed inefficace.

In tale ambito di interventi dovrà, inoltre, trovare spazio anche una rivisitazione complessiva del sistema ispettivo.

Riordino delle forme contrattuali

La delega è finalizzata a rafforzare le opportunità **di ingresso nel mondo del lavoro per le persone in cerca di occupazione**, in particolare attraverso il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e delle tipologie dei relativi contratti.

Dovranno essere verificate tutte le forme contrattuali esistenti in modo di porre in atto interventi di semplificazione, o anchervizio. In tal modo, il contratto a tempo indeterminato non avrà tutte le tutele fin da subito: tali garanzie (in particolare in tema di licenziamento) andranno a crescere in base all'anzianità del lavoratore.

Per quanto riguarda l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, la modifica viene rinviata ai decreti delegati.

Variazione delle mansioni

Viene prevista anche la possibilità di variare, a parità di stipendio, **le mansioni**, limitatamente però ad alcuni casi di "riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale" e sulla base di "parametri oggettivi". Si dovrà inoltre tener conto non soltanto "dell'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale" ma anche della "tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche" del dipendente.

L'intento è quello di adottare una maggiore flessibilità da parte delle imprese nell'impiego dei propri dipendenti e, nel contempo, di tutelare l'interesse del lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro.

Salario minimo

Si introduce, in via sperimentale, **il compenso orario minimo**, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato ma anche ai rapporti di collaborazione, con riferimento ai settori non regolati dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Maternità

Equiparazione della maternità delle lavoratrici autonome a quella delle lavoratrici dipendenti grazie all'introduzione dell'indennità di maternità a carattere universale, senza oneri aggiuntivi a carico delle imprese.

E' stabilita una ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della genitorialità per garantire una maggiore flessibilità dei congedi obbligatori e parentali, tenendo comunque conto delle esigenze organizzative delle imprese.



Conciliazione dei tempi di lavoro

Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si punta a **una maggiore flessibilità degli orari e dei congedi** e si prefigura l'introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito complessivo, e un'armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico.

Si prevede inoltre un'incentivazione per gli accordi collettivi che favoriscano la flessibilità dell'orario lavorativo e per adottare dei premi di produttività.

Si vuole inoltre favorire la conciliazione tra l'attività lavorativa e l'esercizio delle responsabilità proprie dei genitori e l'assistenza alle persone non autosufficienti, questo anche attraverso il ricorso al telelavoro.

Altra novità è, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, la possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in favore del genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Controlli a distanza

Ad oggi le modalità di **esercizio del potere direttivo** e di controllo sulla prestazione di lavoro da parte del datore hanno subito un profondo mutamento perché buona parte delle funzioni organizzative, ivi comprese quelle di direzione e di controllo della prestazione lavorativa, si svolgono mediante collegamento informatico, e quindi necessariamente «a distanza» e mediante apparecchiature.

Si prevede quindi una revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Agenzia per l'occupazione

Saranno rafforzate le politiche attive per favorire l'incontro di **domanda e offerta** con la costituzione di un'agenzia nazionale per il lavoro.

Redazione VareseNews

redazione@varesenews.it