

JOBS ACT

Il Jobs Act: primi provvedimenti e disposizioni programmatiche

Guido Callegari, partner De Berti Jacchia Franchini Forlani, Gaspare Roma, senior associate De Berti Jacchia Franchini Forlani | 17 marzo 2014



Consiglia 0



0

Salva in MY



Ripetutamente annunciato a livello programmatico, il cd. "Jobs Act" sarebbe stato approvato dal Consiglio dei Ministri il 12 marzo scorso. L'iter formativo del provvedimento, tuttavia, non è privo di una qualche singolarità.

Ancor prima che il testo venisse pubblicato, infatti, ne venivano ufficiosamente diffusi i contenuti che subito davano origine a critiche di diverso segno. Delle modificazioni al testo sarebbero poi state ap-portate

dopo la sua approvazione, ma prima della pubblicazione, non ancora avvenuta al momento della stesura di queste righe.

Il pacchetto del Governo, comunque, si compone: (i) di un decreto legge contenente disposizioni ur-genti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese; e (ii) di un disegno di legge delega in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, di semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di lavoro, di riordino delle forme contrattuali e di miglioramento della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Quanto alle norme di immediata applicazione, il legislatore intenderebbe favorire la flessibilità nell'ingresso del mercato del lavoro agevolando l'utilizzo di forme contrattuali alternative al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In tale ottica, viene liberalizzato l'utilizzo dei **contratti di lavoro subordinato a tempo determinato**, cui si potrà fare ricorso, **anche in assenza di specifiche causali** (i cd. contratti "a-causali") **per un periodo di 36 mesi, anziché di 12 mesi**, come previsto in precedenza. Originariamente, inoltre, sembrava che non vi fossero limiti al numero di contratti a termine a-causali che potevano essere stipulati con un medesimo lavoratore senza soluzione di continuità, purché la loro durata complessiva non superasse gli anzidetti 36 mesi. In proposito, veniva però osservato, tra l'altro, che tale apertura si sarebbe posta in contrasto con la Direttiva Comunitaria in materia, che invece prevede stringenti limiti alla reiterazione dei contratti a termine. Ciò induceva in Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a precisare che la possibilità di prorogare un contratto di lavoro a termine è sempre ammessa fino a un massimo di 8 volte nei trentasei mesi. Le proroghe, inoltre, si devono riferire alla medesima attività lavorativa per la quale il contratto era stato inizialmente

Accedi a:

DIRITTO 24

Gli altri prodotti:

24 Diritto⁺

LEX 24

Guida
al DirittoQuotidiano del
Diritto

PROFESSIONISTI E INNOVAZIONE DIGITALE

Organizzazione
e business
degli studi
professionali

ACQUISTA ORA

Clicca qui
per maggiori informazioni

SOCIAL CONDIVISI CLICK 10

Diritto24

Ventiquattrore Avvocato

Milleproroghe, slitta al 30 giugno il Pos
per professionisti e impreseSoggetta a collazione la cessione
gratuita di quote di una cooperativa
edilizia

stipulato.

Ci alcun datore di lavoro, inoltre, non può stipulare contratti a termine in misura superiore, nel loro insieme, al 20% del proprio organico complessivo. Al riguardo, si rilevava come tale tipo di contratto si sarebbe sì potuto rivelare uno strumento di flessibilità in ingresso per le realtà imprenditoriali già strutturate (almeno 5 dipendenti), ma non lo sarebbe stato invece per le micro-imprese, tra cui le start up che pur dovrebbero rappresentare almeno una delle basi di rilancio della nostra economia. Il Ministero del Lavoro precisava, tuttavia, che per tenere conto delle realtà imprenditoriali più piccole, sarebbe previsto che le imprese che occupano fino a 5 dipendenti possano comunque stipulare un contratto a termine. Inoltre, sarebbe stato fatto salvo il disposto dall'articolo 10, comma 7, del D. Lgs. 368/2001 che, da un lato, lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare il limite quantitativo e, dall'altro lato, tiene conto delle esigenze derivanti dalle sostituzioni.

Il provvedimento del Governo si occupa anche del **contratto di apprendistato**, confermando l'obbligatorietà della forma scritta per il contratto di lavoro e per il patto di prova, eliminando, però, l'obbligatorietà di tale requisito per il piano formativo individuale, che potrà così essere definito tra le parti anche solo verbalmente. Cade pure la conferma in servizio dei precedenti apprendisti al termine del percorso formativo come condizione per l'assunzione di nuovi apprendisti. L'integrazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica diventa un elemento meramente discrezionale e facoltativo della formazione dell'apprendista, e non più un elemento obbligatorio come invece lo era in precedenza. Al fine di garantire un adeguato livello di tutela retributiva viene inoltre previsto che per le ore di formazione l'apprendista percepisca comunque una retribuzione pari al 35% di quella prevista per il livello contrattuale di inquadramento. Collateralmente ai provvedimenti miranti a favorire la flessibilità nell'ingresso del mercato del lavoro, è stata poi disposta la **smaterializzazione del DURC** (Documento Unico di Regolarità Contributiva), nell'intento di alleggerire gli adempimenti burocratici per le imprese.

Quanto alle norme programmatiche, il disegno di legge delega si pone l'(ambizioso) obiettivo di riformare in modo organico l'intero sistema degli ammortizzatori sociali, assicurando un sistema di garanzia universale per tutti i lavoratori, essenzialmente basato sulla storia contributiva di ciascun beneficiario e non sulle diverse tipologie di lavoratori o di datori di lavoro. Dovrebbero essere **semplificate anche le procedure amministrative per l'accesso agli ammortizzatori sociali**, velocizzando ed informatizzando ancor di più le domande di accesso e le relative procedure di concessione. Nell'ottica di una maggiore razionalizzazione delle risorse, dovrebbero essere esclusi i casi di cessione aziendale tra quelli previsti per la concessione della cassa integrazione guadagni straordinaria.

La delega del Governo mira inoltre a **semplificare ed uniformare le procedure per la fruizione dei servizi essenziali in materia di politiche attive del lavoro**, introducendo semplici meccanismi su tutto il territorio nazionale mirati a garantire un'effettività dei servizi di collocamento/ricollocamento.

Al fine di agevolare la nascita di nuove realtà imprenditoriali la delega prevede **una profonda razionalizzazione delle procedure per la costituzione e la gestione dei rapporti di lavoro**, al fine di ridurre i tempi necessari per le assunzioni ed in generale gli adempimenti burocratici ed amministrativi per le imprese ed i cittadini. A tale semplificazione dovrebbe affiancarsi una sempre **maggiore digitalizzazione**, con la conseguente riduzione della documentazione cartacea da produrre e conservare ed una razionalizzazione dei vigenti regimi sanzionatori, prevedendo meccanismi premiali volti ad incentivare l'autocontrollo dei datori di lavoro e quindi il rispetto delle normative vigenti anche in assenza di controlli pubblici.

La delega del Governo dovrebbe condurre anche alla promulgazione di un vero e proprio **codice unico del lavoro che sintetizzi l'intera normativa vigente con particolare riguardo alla razionalizzazione delle diverse forme contrattuali oggi esistenti**. L'idea del legislatore, infatti, sarebbe quella di prevedere un unico principale contratto di lavoro a tempo indeterminato con tutele normative ed economiche crescenti nel tempo, a cui si affiancherebbero poche ulteriori forme contrattuali (es. apprendistato e contratto a tempo determinato)

Dovrebbero inoltre essere previsti **meccanismi volti ad incentivare la conciliazione del lavoro con le esigenze familiari, soprattutto per quanto attiene alla tutela**

Codici e Formule

- ▼ Costituzione
- ▼ Disposizioni sulla Legge in generale
- ▼ Codice Civile
- ▼ Codice Penale
- ▼ Codice di Procedura civile
- ▼ Codice di Procedura penale
- ▼ Codice della Strada

▼ **Formulario civile**

Dal Formulario di Lex24 una selezione delle formule civili personalizzabili per il professionista legale.

▼ **Formulario penale**

Dal Formulario di Lex24 una selezione delle formule penali personalizzabili per il professionista legale.



Approfondimenti di LEX24

Convenzione di negoziazione assistita - Il formulario di Lex24

PROCEDURA DI NEGOZIAZIONE ASSISTITA - Il formulario di Lex24

Processo civile telematico - Protocolli, deposito telematico e giurisprudenza

ACCERTAMENTO TECNICO PREVENTIVO - Gli aggiornamenti di Lex24

Sentenza ius superveniens, la giurisprudenza di Lex24

DEPOSITO TELEMATICO, gli aggiornamenti disponibili in Lex24

Indennizzo per epatite post-trasfusionale: termine triennale decadenziale o decennale prescrizione?

ACQUISTO PER USUCAPIONE - La giurisprudenza di Lex24

delle lavoratrici madri. In proposito, dovrebbero essere eliminate (o comunque ridotte) le differenti tutele previste per le lavoratrici madri a seconda della tipologia di contratto (autonomo o subordinato) utilizzato, estendendo, così, anche ai lavoratori iscritti nelle gestioni separate dell'INPS tutele uguali od analoghe a quelle previste per i dipendenti. Sempre al fine di incentivare il lavoro femminile anche dopo la maternità, la delega si propone l'obiettivo di favorire la flessibilità dell'orario di lavoro e l'impiego di premi di produttività legati al rendimento piuttosto che alla presenza in azienda, incentivando così la conciliazione dell'attività lavorativa con l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti.

Completa il Jobs Act, benché sistematicamente si inquadri nelle più ampia revisione del sistema fiscale italiano che il Governo avrebbe in animo di operare, **la riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti con reddito inferiore ai 25.000 euro annui da attuarsi, presumibilmente sin dal prossimo mese di maggio, mediante un aumento delle detrazioni che arrivi a consentire un risparmio netto di quasi 1.000 euro all'anno per i redditi più bassi.** Le minori entrate fiscali dovrebbero essere parzialmente compensate con minori spese pubbliche e con un incremento della tassazione sulle rendite finanziarie.

Così delineato il quadro generale dei provvedimenti del Governo in materia di lavoro, per le norme di natura programmata occorrerà attendere l'emanazione delle leggi delegate per poi vedere se queste ultime si riveleranno idonee, ed in quale misura, a conseguire gli scopi dichiarati dall'Esecutivo.

Le norme immediatamente esecutive, invece, allo stato **trascurano del tutto le collaborazioni autonome genuine**, che non sono meno bisognose di tutela del lavoro subordinato (anzi!) e che comunque rappresentano le **tipologie contrattuali di fatto più utilizzate nei nuovi settori produttivi (IT, consulenza, etc.)** e per le nuove professionalità richieste dal mercato (ad es. **web designer, SEO manager, etc.**). Nel medesimo senso, del tutto ingiustificata è l'esclusione dall'ambito della riduzione del cuneo fiscale dei redditi medio-bassi derivanti dalle varie forme di collaborazione autonoma, sol che si consideri che nella più parte dei casi il ricorso allo strumento contrattuale della collaborazione autonoma non è una libera scelta del lavoratore, ma la condicio sine qua non per ottenere il lavoro.

Sulle novità in **materia di lavoro subordinato**, poi, è da presumersi che l'ulteriore liberalizzazione del contratto a termine finisca, per le nuove assunzioni, per porre ancor più a margine di quanto non lo sia ora il contratto di lavoro a tempo indeterminato. La deformalizzazione del contratto di apprendistato, almeno per quanto attiene al piano formativo, assottiglia inoltre la differenza tra quest'ultimo ed il contratto a termine a-causale (od un contratto a termine a causalità comunque non verificabile), quasi a sancirne il perdurante insuccesso.

Le nuove norme, infine, tacciono del tutto sull'argomento della **flessibilità in uscita**. Con il che, rimane comunque aperto il problema della scelta della politica del lavoro da adottarsi per il nostro Paese per i prossimi anni. È già stato osservato che o ci si muoverà nella direzione di un mercato del lavoro sempre più flessibile, ma precario, ed allora dovranno essere aggiornati e soprattutto potenziati i meccanismi di tutela, assistenza e riqualificazione dei lavoratori che perdono il reddito. O si favorirà la stabilizzazione dei lavoratori, privilegiando il ricorso al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Nel qual caso, però, non si potrà evitare di bilanciare la rigidità in ingresso con una maggiore elasticità in uscita, riducendo, tra l'altro, i cospicui oneri per le imprese nel caso di risoluzione dei rapporti di lavoro.

CLICCA PER CONDIVIDERE



©RIPRODUZIONE RISERVATA

Permalink

<http://www.diritto24.ilsolare.com/art/avvocatoAffari/mercatoImpresa/2014-03-17/jobs-primi-provvedimenti-dis>

I DOSSIER DI LEX24 - Anatocismo e profili bancari

Strumenti e servizi



Calcolo danno biologico



Richiesta sentenze integrali



Gazzetta Ufficiale



Software (studio24)



Servizi Camerali



Punti accesso a Polisweb



Mobile



Link utili

Vetrina

Novità

Periodici



-15%

€ 59,50

Iva Inc.

Manuale di diritto del lavoro 2016

Questo Manuale di diritto del lavoro illustra le novità ...



SEPARAZIONE E DIVORZI
ASPETTI PATRIMONIALI E FISCALI

Una guida per conseguire i migliori risultati economici e fiscali in separazione e divorzio.