



JOBS ACT, PRIME INDICAZIONI

ARGOMENTO	Commento sintetico	Decorrenza
<p>Art. 1 Commi 1 e 2 Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali</p>	<p>Il Governo dovrà emanare uno o più decreti legislativi per il riordino degli strumenti di tutela sia in costanza di rapporto di lavoro sia in caso di disoccupazione involontaria, tenendo conto dei principi dettati dalla legge delega.</p> <p>1) Tutele in costanza di rapporto di lavoro</p> <p>I trattamenti di cassa integrazione salariale non potranno essere riconosciuti per i casi di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa.</p> <p>Le procedure di concessione dei trattamenti dovranno essere semplificate, con l'introduzione di meccanismi standardizzati, definiti a livello nazionale, e attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali.</p> <p>Prima di accedere agli ammortizzatori sarà necessario un preventivo ricorso alle forme contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro (es. ferie, banca ore ecc.). I limiti di durata degli ammortizzatori saranno rapportati al numero massimo di ore lavorabili nel periodo di intervento. Per le imprese utilizzatrici sarà prevista una contribuzione più elevata mentre saranno ridotti gli oneri contributivi ordinari con rimodulazione degli stessi fra i settori in funzione all'utilizzo effettivo. Sarà rivisto l'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, nonché dei fondi di solidarietà bilaterali. Per quanto riguarda i contratti di solidarietà, sarà rivisto l'ambito di applicazione e le regole di funzionamento del CdS di tipo "A" e sarà messo a regime il CdS di tipo "B".</p> <p>2) Tutele in caso di disoccupazione involontaria</p> <p>In primo luogo sarà rimodulato il trattamento di ASpI, omogeneizzando il trattamento ordinario e la cd. "mini-ASpI", rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore e incrementando la durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti. Il tutto deve avvenire "a saldi invariati", cioè senza maggiori oneri per la finanza pubblica.</p> <p>Viene anche prevista l'estensione dell'ASpI ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (sono esclusi, in ogni caso, gli amministratori e i sindaci), fino al "superamento" del medesimo istituto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.</p> <p>Saranno introdotti limiti massimi relativi alla contribuzione figurativa oltre all'eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione, limitata ai lavoratori che presentino valori ridotti dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), con obbligo di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti.</p>	<p>Legge in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale</p> <p>Decreti da emanare entro i sei mesi successivi</p>

	<p>3) Coinvolgimento attivo dei beneficiari</p> <p>I decreti dovranno prevedere meccanismi di incentivazione della ricerca attiva, da parte del beneficiario di ammortizzatori sociali, di nuove occupazioni che possono consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali.</p>	
<p>Art. 1 Commi 3 e 4 Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive</p>	<p>Il Governo dovrà emanare uno o più decreti legislativi atti al riordino dei servizi per il lavoro e politiche attive. Oltre al riordino degli incentivi esistenti per l'assunzione, l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, verrà istituita una specifica Agenzia Nazionale per l'Occupazione, che avrà competenze in materia di gestione relativa ai servizi per l'impiego, le politiche attive e l'ASpI.</p> <p>Dovranno essere revisionate e razionalizzate le procedure e gli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio.</p> <p>Saranno previsti ulteriori strumenti sinergici tra servizi pubblici e privati, compresi gli operatori del terzo settore e dell'istruzione secondaria, professionale ed universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curriculare dei soggetti inoccupati o disoccupati.</p> <p>Viene previsto il riordino della disciplina in materia di bilateralità che, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità, permetta di definire un sistema di sui risultati dei servizi di welfare erogati.</p> <p>Saranno introdotti principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di strumenti di collegamento tra misure di sostegno al reddito ed inserimento occupazionale, facendo riferimento anche a buone prassi già operanti a livello regionale. In quest'ottica sono previsti meccanismi di integrazione tra le politiche attive del lavoro gestite dall'Agenzia Nazionale per l'Occupazione e le politiche di sostegno al reddito garantite dall'INPS, sia a livello centrale che a livello territoriale.</p> <p>Verrà inoltre istituito il "fascicolo elettronico unico" (contenente percorsi educativi e formativi, periodi lavorativi, fruizioni provvidenze pubbliche e versamenti contributivi).</p>	<p>Legge in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale</p> <p>Decreti da emanare entro i sei mesi successivi</p>
<p>Art. 1 Commi 5 e 6 Semplificazioni e e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese</p>	<p>Per semplificare le procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro e in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi che contengano disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico delle imprese e dei cittadini.</p> <p>Tali decreti devono attenersi ai seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ridurre drasticamente il numero di atti amministrativi richiesti per la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro; • semplificare, adottando norme di carattere interpretativo oppure abrogando norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o 	<p>Legge in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale</p> <p>Decreti da emanare entro i sei mesi successivi</p>

	<p>amministrativi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • unificare le comunicazioni che devono essere effettuate alle Pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e prevedere l'obbligo per le amministrazioni di trasmettere le comunicazioni alle altre amministrazioni competenti in materia; • vietare alle Pubbliche amministrazioni di chiedere dati dei quali siano già in possesso; • potenziare le comunicazioni telematiche e abolire la tenuta di documenti cartacei; • modificare il regime delle sanzioni, per tenere conto dell'eventuale natura formale delle violazioni, favorire l'immediata eliminazione degli effetti dell'illecito e valorizzare gli istituti di tipo premiale; • prevedere modalità semplificate per garantire data certa e autenticità della manifestazione di volontà dei lavoratori in caso di dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. A questo proposito, occorre anche tenere conto della necessità di assicurare certezza della cessazione del rapporto di lavoro in caso di comportamento concludente da parte dei lavoratori; • rivedere gli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino integrandoli nella dorsale informativa unica (relativa al patrimonio culturale e professionale accumulato dai cittadini) e nella banca dati delle politiche attive e passive del lavoro, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente; • promuovere il principio di legalità anche con politiche che contrastino il lavoro sommerso, nel rispetto delle indicazioni dell'Unione europea. 	
<p>Art. 1 Comma 7 Adozione di un testo organico semplificato delle discipline contrattuali e dei rapporti di lavoro</p>	<p>Viene prevista l'adozione di più decreti legislativi per rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro, riordinare i contratti di lavoro vigenti, rendere più efficiente l'attività ispettiva. Le aree di intervento dei decreti, da adottarsi in coerenza con le disposizioni dell'Unione europea, sono le seguenti:</p> <p>- Riordino contratti di lavoro vigenti</p> <p>Dovranno essere individuate e analizzate tutte le forme contrattuali esistenti, per poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali.</p> <p>Tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato di cui sopra, dovranno essere abrogate, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.</p> <p>- Valorizzazione contratto a tempo indeterminato</p> <p>Il contratto a tempo indeterminato dovrà essere promosso come forma comune di contratto di lavoro. A tale fine dovrà</p>	<p>Legge in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale</p> <p>Decreti da emanare entro i sei mesi successivi</p>

diventare più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto, sia in termini di oneri diretti che indiretti.

- Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

La legge delega sul lavoro deve delineare le caratteristiche del nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato cosiddetto a "tutele crescenti" in base all'anzianità di servizio, previsto per le nuove assunzioni. Si prevede, in particolare, che a tale contratto non si applichi il reintegro del dipendente nel posto di lavoro in caso di licenziamenti per motivi economici stabilendo, esclusivamente, a favore del lavoratore un risarcimento economico crescente all'aumentare dell'anzianità di servizio individuale. In tema di licenziamenti, resta viceversa invariata la disciplina relativa al diritto del lavoratore alla cosiddetta "reintegrazione" nel posto di lavoro ai licenziamenti considerati discriminatori o nulli e a specifiche fattispecie - da individuare - di licenziamento disciplinare ingiustificato.

- Alternanza scuola lavoro

Dovranno essere rafforzati gli strumenti che favoriscono l'alternanza tra scuola e lavoro.

- Revisione della disciplina delle mansioni

Limitatamente a situazioni aziendali riconducibili a processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale sulla base di "parametri oggettivi" sarà possibile intervenire sulle mansioni, e sui relativi inquadramenti contrattuali, possedute dai lavoratori al fine primario di tutelare gli stessi rispetto alla possibilità di perdere il posto di lavoro. La contrattazione collettiva di secondo livello - anche aziendale - stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori potrà individuare eventuali ulteriori ipotesi.

- Controlli a distanza sugli impianti e gli strumenti di lavoro

E' prevista la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, in base all'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e riservatezza del lavoratore. I provvedimenti attuativi del Jobs Act che il Governo dovrà adottare, inoltre, dovranno, essere confrontati con le norme dell'emanando Regolamento comunitario sul trattamento dei dati personali e con le disposizioni attuative della Commissione europea.

- Compenso orario minimo

Si prevede l'introduzione - in via sperimentale - del cosiddetto "compenso orario minimo" applicabile ai rapporti di lavoro subordinato e, fino al loro eventuale superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, limitatamente ai settori contrattuali/merceologici non

	<p>disciplinati dalle parti sociali.</p> <p>- Buoni lavoro</p> <p>Possibile estensione dell'utilizzo dei c.d. "Buoni lavoro" per le attività lavorative discontinue ed occasionali, nei diversi settori produttivi, fermo restando la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati. E' altresì previsto il contestuale adeguamento dei contributi previdenziali che si versano con i buoni, agli aumenti delle aliquote dovute per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.</p> <p>- Agenzia unica per le ispezioni del lavoro</p> <p>Per razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, si prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'introduzione di misure di coordinamento - l'istituzione di un'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale. La nuova agenzia dovrà essere istituita senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. 	
<p>Art. 1 Comma 8 e 9 Revisione e aggiornamento delle misure per la tutela della maternità e delle forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>	<p>Il Governo dovrà emanare uno o più decreti legislativi atti al riordino e revisione delle misure su maternità e conciliazione vita-lavoro.</p> <p>- Indennità di maternità</p> <p>L'indennità di maternità sarà progressivamente estesa a tutte le donne-lavoratrici, garantendo l'erogazione anche alle lavoratrici parasubordinate indipendentemente dal versamento dei contributi.</p> <p>- Tax credit e detrazioni per coniuge a carico</p> <p>Per incentivare il lavoro femminile, viene prevista l'istituzione del "tax credit" (credito d'imposta speciale) per le madri lavoratrici, anche autonome, con reddito inferiore ad una determinata soglia individuale e con figli minori o disabili non autosufficienti. Dovranno anche essere armonizzate le detrazioni per il coniuge a carico.</p> <p>- Incentivazione accordi collettivi e telelavoro</p> <p>Si prevede di incentivare la contrattazione collettiva finalizzata ad introdurre disposizioni inerenti la flessibilità dell'orario di lavoro e l'impiego di premi di produttività, allo scopo di favorire la conciliazione tra compiti genitoriali e/o di assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro.</p>	<p>Legge in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale</p> <p>Decreti da emanare entro i sei mesi successivi</p>

	<p>- Cessione tra lavoratori di giorni di riposo</p> <p>Compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali retribuite, si prevede la possibilità di riconoscere ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro la facoltà di cedere per intero o in parte, i giorni di riposo aggiuntivi previsti dal CCNL, a lavoratori che siano genitori di figli minori che, per le loro particolari condizioni di salute, necessitano di presenza fisica e cure costanti.</p> <p>- Cure parentali aziendali e degli enti bilaterali</p> <p>Dovrà essere integrata l'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali, anche mediante la promozione dell'utilizzo di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi.</p> <p>- Ricognizione disposizioni sulla maternità e paternità</p> <p>Dovrà essere predisposta una ricognizione delle disposizioni attualmente vigenti in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità al fine di garantire maggior flessibilità e migliorare la conciliazione vita-lavoro.</p> <p>- Congedi per le donne inserite in percorsi di protezione</p> <p>Si prevede l'istituzione di congedi dedicati alle donne inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali territorialmente competenti.</p> <p>- Parità e pari opportunità</p> <p>Verranno semplificati e razionalizzati gli organismi ed i fondi che operano in materia di parità e pari opportunità nel lavoro, con riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro.</p>	
<p>Art. 1 Commi 10-15 Adozione dei decreti legislativi attuativi delle deleghe</p>	<p>I decreti legislativi devono essere adottati dal Governo nei termini stabiliti dalla legge delega in esame.</p> <p>Gli schemi dei decreti legislativi, corredati da relazione tecnica che attesti la neutralità finanziaria oppure i nuovi o maggiori oneri e le relative coperture finanziarie, sono trasmessi alle Camere. Entro 30 giorni dalla data di trasmissione, le Commissioni parlamentari competenti devono esprimere i previsti pareri. Decorso il termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri.</p> <p>Dall'attuazione delle deleghe previste dalla legge in esame non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</p>	<p>Legge in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale</p>