



Speciale Jobs Act 2015



Il Jobs Act è composto da un totale di **8 decreti legislativi** che hanno dato attuazione alla legge Delega approvata alla fine di dicembre 2014 ([legge 183/2014](#)). I primi 4 decreti sono stati approvati agli inizi del 2015 ed hanno introdotto i **contratti a tutele crescenti**, la **riforma degli ammortizzatori sociali**, il **riordino dei contratti** e misure per la **conciliazione della vita-lavoro**.

Gli ultimi 4 provvedimenti, il decreto che riforma la **cassa integrazione**, il decreto sulle **politiche attive**, la **semplificazione degli adempimenti connessi al rapporto di lavoro** e le **attività ispettive** sono stati adottati in via definitiva lo scorso 4 settembre e sono entrati in vigore il 24 settembre 2015. Pertanto attualmente l'iter legislativo della Riforma del Lavoro si può considerare concluso anche se mancano all'appello diversi regolamenti ministeriali di attuazione.

Indice dei provvedimenti ufficiali adottati dal Governo

[Il Testo della legge Delega \(Legge 183/2014\) in vigore dal 16.12.2014](#)

[Il testo del decreto sulle tutele crescenti \(Dlgs 23/2015\) in vigore dal 7.3.2015](#)

[Il decreto sugli Ammortizzatori Sociali \(Dlgs 22/2015\) in vigore dal 7.3.2015](#)

[Il decreto sul Riordino dei Contratti \(Dlgs 81/2015\) in vigore dal 25.6.2015](#)

[Il decreto sulla Conciliazione Vita-Lavoro \(Dlgs 80/2015\) in vigore dal 25.6.2015](#)

[Il decreto sulla riforma della cassa integrazione \(Dlgs 148/2015\) in vigore dal 24.9.2015](#)

[Il decreto sul riordino delle attività ispettive \(Dlgs 149/2015\) in vigore dal 24.9.2015](#)

[Il decreto sulla riforma delle politiche attive \(Dlgs 150/2015\) in vigore dal 24.9.2015](#)

[Il decreto sulla semplificazione del rapporto di lavoro \(Dlgs 151/2015\) in vigore dal 24.9.2015](#)

I Licenziamenti - La riforma dell'Articolo 18

Il cuore della Riforma è l'introduzione del [contratto a tutele crescenti](#) secondo il quale tutti i nuovi assunti a tempo indeterminato potranno essere licenziati, anche in modo illegittimo, di



regola con un indennizzo che parte **da 2 mensilità per anno di servizio con un tetto di 24 mensilità**. È prevista l'introduzione di un indennizzo minimo di 4 mensilità, da far scattare subito dopo il periodo di prova, con l'obiettivo di scoraggiare licenziamenti facili. E' confermata la [conciliazione veloce](#): qui il datore di lavoro può offrire una mensilità per anno di anzianità fino a un massimo di 18 mensilità, con un minimo di due. Per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari la reintegra resterà per i soli casi di **insussistenza materiale del fatto contestato direttamente accertato in giudizio**. Oltre alla reintegra il lavoratore avrà diritto anche ad un risarcimento stabilito dal giudice sino a 12 mensilità più i contributi ([qui la mappa dei nuovi indennizzi](#)).

I nuovi Ammortizzatori sociali

Profonda rivisitazione anche del capitolo dedicato alle tutele contro la **disoccupazione involontaria**. Dal 1° maggio 2015 sono infatti entrate in vigore 3 nuovi ammortizzatori sociali che sostituiscono le precedenti tutele: La [Naspi](#), la [Dis-Coll](#) e l'[Asdi](#) (in realtà quest'ultimo ammortizzatore non è ancora decollato per la mancanza del regolamento attuativo).

La [Naspi](#), acronimo che sta per Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego, prevede una indennità mensile di disoccupazione per tutti i lavoratori dipendenti, esclusi quelli della pubblica amministrazione ([qui i dettagli sui lavoratori beneficiari](#)). Il sussidio è pagato mensilmente sino ad massimo di due anni, e sarà rapportato alla retribuzione degli ultimi quattro anni (nel 2015 non potrà comunque essere superiore a 1.300 euro) ([vedi come si calcola l'importo della Naspi](#)). La durata del sussidio è pari alla metà delle settimane lavorate negli ultimi quattro anni **fino a 24 mesi**, ovvero 6 in più rispetto ai 18 previsti a regime dall'Aspi Fornero.

L'Assegno di disoccupazione - La seconda novità introdotta col Jobs Act è l'[Asdi](#), una sigla che sta per Assegno di disoccupazione. Sarà concesso, in via sperimentale per il prossimo anno, a tutti coloro per cui il periodo coperto dalla [Naspi](#) è passato invano e si trovano in condizioni di particolare necessità. In pratica un'ulteriore forma di sostegno al reddito, elargita a lavoratori in «condizione economica di bisogno». E una via preferenziale verrà riservata ai lavoratori che hanno minorenni a carico o a coloro a cui manca poco al pensionamento. Sei mesi la durata dell'assegno.

L'indennità per i parasubordinati - Infine c'è la [Dis-Coll](#), un ammortizzatore sociale di 6 mesi dedicato ai precari. Per il 2015 avranno una indennità mensile di disoccupazione anche i collaboratori, continuativi o a progetto (co.co.co. e co.co.pro.), grazie all'esordio della Dis-Coll. Questa indennità vale per gli iscritti alla [Gestione separata](#) Inps (esclusi pensionati e partite Iva) e quanti potranno far valere almeno 3 mesi di contribuzione nell'anno precedente, o 1 mese di contribuzione nell'anno in corso. L'importo del sussidio, la cui durata non potrà



superare i 6 mesi, sarà rapportato al reddito e graduato con gli stessi meccanismi della Naspi, cioè fino a un massimo di 1.300 euro, con una riduzione del 3% mensile dal quarto mese. Inoltre l'erogazione è subordinata dalla frequenza di percorsi di riqualificazione.

La Ricollocazione. Nel testo del decreto sugli ammortizzatori sociali è stato inserito anche il [contratto di ricollocazione](#). Si tratta di un contratto, profondamente rivisitato rispetto alla versione originaria, che riconosce ai lavoratori che hanno perso il lavoro il diritto ad ottenere dal centro per l'impiego un voucher da utilizzare presso un'agenzia per il lavoro pubblica o privata (accreditata) che sarà pagata solo a collocamento avvenuto.

La Riforma dei Contratti

Il decreto sul **riordino dei contratti** ha un contenuto innovativo minore: in particolare prevede la soppressione delle **collaborazioni coordinate** (anche a progetto) salvo alcuni specifici casi con la riconduzione di tali rapporti al lavoro subordinato (a partire dal 1° gennaio 2016). Sul fronte apprendistato, si unificano il 1° e 3° livello (per la qualifica, il diploma professionale e di scuola superiore), sulla base del modello duale tedesco. Vengono cancellati **associazione in partecipazione** e **job sharing**, mentre per lo **staff leasing** vengono cancellate le causali. Modifiche minori riguardano il lavoro accessorio e il part-time.

Nel decreto c'è spazio anche per il **demansionamento**. Il datore di lavoro potrà modificare unilateralmente le mansioni nei casi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale, quando cioè sussistono ragioni tecnico-produttive oggettive. ([qui i dettagli delle misure approvate](#)).

La Conciliazione Vita Lavoro

Il decreto sulla conciliazione Vita-Lavoro prevede invece una serie di agevolazioni per i genitori, le lavoratrici madri e le donne vittime di violenza ([qui i dettagli delle misure approvate](#)). La novità più importante è l'estensione dei **congedi Parentali**. Sarà possibile per tutti i papà e le mamme usufruire del congedo parentale retribuito al 30% fino al compimento del sesto anno di età del bambino e non più dei 3 anni come accade attualmente. Quello non pagato con l'**indennità** si estende sino ai 12 anni del figlio. Congedi di cui sarà possibile usufruire **anche in maniera frazionata** a ore e non solo giornaliera. Inoltre il trattamento per i genitori adottivi sarà totalmente equiparato a quello dei genitori naturali, periodi di congedo compresi.

Cambia pure il trattamento in caso di parti prematuri: sarà possibile godere di giorni aggiuntivi di congedo successivi alla nascita e non perderli come accade ora. Stessa cosa per i giorni di ricovero in ospedale del neonato che non verranno conteggiati come periodo di congedo. Previsto pure un congedo particolare di **3 mesi retribuito al 100% per le donne**



vittime di violenza di genere, che potranno anche scegliere di cambiare il loro impegno a tempo pieno in part-time ed eventualmente poi ritornare alla condizione iniziale. Ancora, il padre libero professionista potrà ricevere l'indennità di maternità in caso di impossibilità della madre di goderne.