

RATING 24 / COME CAMBIA IL LAVORO*Estensione dei sussidi
e mansioni più flessibili***Il giudizio del Sole 24 Ore sulle nuove regole**

Jobs act, arriva il codice semplificato del lavoro Mansioni, cambi limitati

Estensione dei sussidi - Riordino delle politiche attive

Agenzia unica per le ispezioni

Si punta a superare la moltiplicazione dei controlli:
gli ispettori faranno visita in azienda una volta sola

Claudio Tucci
ROMA

■ Possibilità di modificare le mansioni in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale (da individuare «sulla base di parametri oggettivi») e mantenendo il livello salariale. Ma si dà la possibilità alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di individuare ulteriori modalità di gestione flessibile delle mansioni. Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Rafforzamento degli ammortizzatori sociali. Rivisitazione (e possibile superamento) delle forme contrattuali (più precarie); e riordino delle politiche attive (il tasto dolente del mercato del lavoro italiano).

Il governo ha presentato ieri in Senato il maxi emendamento con le ultime correzioni il «Jobs act». Per le nuove assunzioni si apre la strada al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (in relazione all'anzianità di servizio), che prevede quindi la modifica dell'articolo 18

dello Statuto dei lavoratori. Le intenzioni dell'esecutivo, che poi saranno specificate nei decreti delegati, sono l'abolizione del reintegro per i licenziamenti economici (individuali, e forse anche collettivi). La tutela reale rimarrà pure per i licenziamenti discriminatori (mai stati in discussione perché sono tutelati direttamente dalla Costituzione). Mentre per quelli disciplinari, la reintegra scatterà solo nei casi gravi, tipizzati successivamente in sede delegata.

Il maxi emendamento conferma poi l'universalizzazione degli ammortizzatori: la nuova Aspi sarà estesa ai collaboratori, e i trattamenti vengono rapportati alla storia contributiva del lavoratore. Le integrazioni salariali, invece, (in costanza di rapporto di impiego) non saranno più utilizzate in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa. Restano in piedi i fondi bilaterali introdotti dalla Fornero (e criticati dalle imprese). Si apre poi a un riordino com-

pletivo degli incentivi alle assunzioni, all'autoimpiego e autoimprenditorialità; e si istituisce l'Agenzia nazionale per l'occupazione con lo scopo di rafforzare le politiche attive. Inoltre, si rilancia il contratto di ricollocazione per aiutare l'intermediazione tra domanda e offerta (il centro per l'impiego o l'agenzia del lavoro privata verranno remunerate in base ai risultati occupazionali raggiunti).

Si arriverà poi alla stesura di un codice semplificato del lavoro, con un riordino (fino alla possibile soppressione) delle forme contrattuali (più precarie). Sui voucher si confermano i paletti esistenti (articolo

70 Dlgs 276 del 2003), e si prescrive la loro piena tracciabilità. Ci sarà una revisione della disciplina dei controlli a distanza.

Si prevede, inoltre, la possibilità di sperimentare il compenso orario minimo e si propone di unificare i controlli ispettivi nelle aziende, prevedendo la nascita di una Agenzia unica per le ispezioni (che coordinerà le attività oggi ripartite tra Inps, Inail, Asl e ministero del Lavoro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



RAPPORTI DI LAVORO

Al via il nuovo contratto a tutele crescenti

Sul fronte revisione dei contratti di lavoro, due sono i cardini che dovranno adottare i decreti del governo: prima di tutto, promuovere il contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto alle altre tipologie in termini di oneri diretti e indiretti; secondo, per le nuove assunzioni, è introdotto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio. Nel complesso, si punta a un testo organico semplificato delle discipline contrattuali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA



ALTA

LICENZIAMENTI/1

Solo indennizzo se i motivi sono economici

Per i licenziamenti economici con i decreti delegati verrà eliminato il regime della reintegra, previsto dall'articolo 18 dello Statuto, modificato dalla legge Fornero. Sarà sostituito dal pagamento di un indennizzo economico crescente, in base all'anzianità di servizio. Attualmente per i licenziamenti economici, in caso di manifesta insussistenza, è prevista la reintegra. Con l'attuazione della delega si vedrà se il superamento della reintegra riguarderà i soli licenziamenti individuali o anche quelli collettivi, che nella fase della crisi rappresentano circa il 60% del totale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA



ALTA

LICENZIAMENTI/2

Nei decreti i casi di reintegro per i disciplinari

Doppio regime per i licenziamenti disciplinari: scatterà la reintegra per quelli ingiustificati più gravi, previa qualificazione della fattispecie. Il governo individuerà per legge i casi in cui si verrà reintegrati, con l'obiettivo di ridurre la discrezionalità del giudice. Negli altri casi sarà previsto un indennizzo economico definito e certo. Con la legge 92 è prevista la reintegra se il fatto non sussiste o se nei contratti nazionali è prevista una sanzione conservativa. Il problema è che molti contratti sono scritti in modo generico e diversamente interpretabile dal giudice.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA



BASSA

LICENZIAMENTI/3

Discriminatori, resta la piena tutela reale

Mai messa in discussione nel Ddl delega la reintegra in caso di licenziamento discriminatorio. È la stessa Costituzione e proibirlo, le tutele sono previste dal codice civile. Tanto è vero che si viene reintegrati anche se il licenziamento discriminatorio avviene in una piccola azienda, con meno di 15 dipendenti, in cui non si applica lo Statuto dei lavoratori. L'articolo 15 dello Statuto considera nullo qualsiasi patto che contenga una discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA



MEDIA

AMMORTIZZATORI/1

Cig, meccanismo standard per la concessione

Nella revisione della cassa integrazione guadagni, viene esclusa la possibilità di integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo d'azienda. Si punta poi a semplificare le procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali. Sempre in questa ottica, si potranno introdurre meccanismi standardizzati di concessione, prevedendo strumenti certi ed esigibili. Inoltre l'accesso alla cassa sarà possibile solo una volta esaurite le possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA



MEDIA

AMMORTIZZATORI/2

Estensione delle tutele ai co.co.co.

In caso di disoccupazione «involontaria», l'obiettivo della delega è universalizzare l'applicazione degli ammortizzatori sociali, con l'estensione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (anche se la delega dovrà prevedere almeno due anni di sperimentazione). Andranno poi definite le sanzioni per chi, beneficiario di sostegno al reddito, non si rende disponibile a una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA



MEDIA

DEMANSIONAMENTO

Inquadramenti, modifiche vincolate

Tema caldo che dovrà regolare la delega è il demansionamento del lavoratore in caso di crisi aziendale. Questo potrà avvenire solo sulla base di parametri oggettivi con precisi «limiti alla modifica dell'inquadramento» e dovrà tener conto «dell'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale» e «dell'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche». La contrattazione collettiva, «anche aziendale ovvero di secondo livello», potrà individuare ulteriori ipotesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA



BASSA

CONTROLLI

Sì alla tecnologia ma la riservatezza è tutelata

Un argomento che ha destato polemiche è la revisione dei controlli che può effettuare il titolare dell'azienda sui propri dipendenti. Il timore, soprattutto della minoranza Pd, era quello di dare il via libera alle telecamere per controllare gli addetti. Alla fine il testo del governo ha previsto una «revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica», ma allo stesso tempo «le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa» dovranno tener conto della «tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



AGENZIA OCCUPAZIONE

Per Aspi e servizi per l'impiego una sola struttura

Nell'ambito delle iniziative per spingere le politiche attive del lavoro la delega prevede l'istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione a cui verranno attribuite le competenze in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e Aspi. Per il suo funzionamento verranno utilizzate risorse umane, finanziarie e funzionali derivanti dalla razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del ministero del Lavoro. Nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'Agenzia dovranno essere coinvolte le parti sociali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



AGENZIA CONTROLLI

Un unico ente per coordinare le ispezioni

Per evitare che le aziende siano bersagliate da continue ispezioni, la delega del governo prevede l'istituzione di una 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. Il tutto deve avvenire senza nuovi oneri a carico della finanza pubblica, utilizzando le risorse umane e finanziarie già disponibili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



RICOLLOCAZIONE

Agenzie retribuite se il disoccupato viene reinserito

Per il ricollocamento di disoccupati o inoccupati la delega dispone principi di politica attiva che colleghino le misure di sostegno al reddito e quelle per il ricollocamento, anche con accordi con le agenzie per il lavoro che si prendono in carico la persona da ricollocare e vengono remunerate «a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo». Prevista l'introduzione di modelli sperimentali che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano conto delle best practice regionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



TUTELE

Maternità estesa e possibilità di cedere le ferie

A tutela della maternità e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, un Dlgs, oltre a disporre la ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità - nella prospettiva di estenderne l'applicazione - dovrà: garantire la stessa indennità anche quando non c'è versamento di contributi; introdurre un tax credit per le lavoratrici con figli minori o disabili; incentivare forme di conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia, come il telelavoro; permettere la cessione delle ferie a colleghi con necessità di cura dei figli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



	EFFICACIA		EFFICACIA
CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI	ALTA	DEMANSIONAMENTI: INQUADRAMENTO	BASSA
LICENZIAMENTI ECONOMICI	ALTA	CONTROLLI IN AZIENDA	MEDIA
LICENZIAMENTI DISCIPLINARI	BASSA	AGENZIA OCCUPAZIONALE	MEDIA
LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI	MEDIA	AGENZIA DEI CONTROLLI	ALTA
AMMORTIZZATORI: CASSA INTEGRAZIONE	MEDIA	RICOLLOCAZIONE DEI DISOCCUPATI	MEDIA
AMMORTIZZATORI: TUTELE AI CO.CO.CO.	MEDIA	TUTELE: LA MATERNITÀ	MEDIA

Claudio Tucci ► pagina 5