

# JOBS ACT

OTTOBRE 2015

**D. LGS. 81/2015**  
**(entrato in vigore il 25 giugno 2015)**  
**Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in**  
**tema di mansioni**

**CONTRATTI DI LAVORO CONFERMATI:**

Contratti a termine;

Somministrazione;

Apprendistato;

Part time;

Lavoro intermittente;

Lavoro accessorio

**Somministrazione a tempo determinato**

- **ACAUSALITA'**: non è necessario indicare i motivi per cui si ricorre alla somministrazione (in passato era obbligatorio specificare le esigenze in capo all'utilizzatore).

L'acausalità è possibile anche per la somministrazione a tempo indeterminato.

- **LIMITI QUANTITATIVI:**

previsti dai CCNL dell'utilizzatore;

**sono esclusi:**

- ✓ lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- ✓ soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali;
- ✓ lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati;

**la somministrazione è vietata:**

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.



### Proroghe

Sono previste massimo 6 proroghe.  
E' necessario il consenso del lavoratore.  
La proroga deve risultare da atto scritto.  
Deve riguardare la medesima attività lavorativa.



### Criteri di computo

il somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore;  
in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il somministrato è computato nella quota di riserva.



### Potere direttivo

i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore che risponde dei danni eventualmente arrecati dal somministrato nell'esercizio delle sue mansioni verso i terzi.

Parità di trattamento

i somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Obbligazione solidale  
dell'utilizzatore

l'utilizzatore è obbligato in solido con l'APL a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali.

Mutamento delle  
mansioni

l'utilizzatore deve immediatamente comunicare per iscritto al somministratore, dandone copia al lavoratore. In difetto, l'utilizzatore risponde **in via esclusiva** per le differenze retributive dovute al lavoratore per le mansioni superiori o per il risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Potere disciplinare

riservato all'APL.



## Diritti sindacali

si applicano i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori: diritto di libertà, di attività sindacale, di partecipazione alle assemblee dei dipendenti esercitabili presso l'utilizzatore.



## Sicurezza sul lavoro

L'APL ha l'obbligo d'informare e formare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e sull'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.



## Violazioni

Multa compresa tra € 250 e € 1.250 in caso:

- di mancanza della forma scritta del contratto o di uno degli elementi obbligatori; sanzionabili sia l'APL sia l' utilizzatore;
- di superamento limiti quantitativi o divieti di utilizzo: sanzionabile solo l' utilizzatore;
- di mancata comunicazione della data d'inizio del rapporto di lavoro: sanzionabile solo l'APL;
- di difformità tra le condizioni economiche o normative applicate ai dipendenti di medesimo livello in forza presso l'utilizzatore: sanzionabili sia l'APL che l'utilizzatore;
- di divieto del diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore: sanzionabile solo l'utilizzatore;
- di mancata comunicazione periodica alle rappresentanze sindacali circa il numero dei contratti di somministrazione conclusi: sanzionabile solo l'utilizzatore.

## Somministrazione a tempo indeterminato

- eliminate le causali;
- introdotto il limite di utilizzo del 20% calcolato sul totale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato presso l'utilizzatore a partire dal 1 gennaio dell'anno di stipula del contratto, derogabile dai CCNL dell'utilizzatore;
- superamento del limite del 20%: il contratto con l'utilizzatore è considerato a tempo indeterminato fin dall'inizio;
- contratto utilizzabile solo se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'APL.

## APPRENDISTATO

- stipulato in forma scritta;
- disciplina demandata ai CCNL;
- limiti quantitativi: derogabili dai CCNL:
  - da 0 a 2 dipendenti qualificati o specializzati = massimo 3 apprendisti;
  - fino a 9 dipendenti = 1 apprendista per ogni dipendente qualificato o specializzato;
  - più di 9 dipendenti = 3 apprendisti ogni 2 dipendenti qualificati o specializzati;
- stabilizzazione: le imprese con più di 50 dipendenti possono assumere nuovi apprendisti solo se nei 36 mesi prima il 20% degli apprendisti è stato stabilizzato

## Part time

Nel silenzio dei CCNL, il datore può chiedere lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali, con una maggiorazione retributiva del 15%;

Il lavoratore può rifiutarsi solo a fronte di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

In caso di rifiuto del lavoratore non è più previsto esplicitamente il divieto di licenziamento.

Le parti possono pattuire clausole elastiche: consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro o della durata in aumento nel limite del 25%.

Se il CCNL non disciplina queste clausole, potranno essere pattuite per iscritto tra le parti solo avanti apposite commissioni.

Salvo diverso accordo tra le parti, il datore dovrà avvisare il lavoratore dell'intenzione di ricorrere alle clausole almeno 2 giorni prima.

Il part-time può chiedersi al posto del congedo parentale: una sola volta e per tutto il periodo corrispondente al congedo con riduzione dell'orario di lavoro fino al 50%.



## LAVORO INTERMITTENTE (C.D. JOB ON CALL)

- stipulabile da soggetti con più di 55 anni e meno di 24 anni;
- ammesso per un periodo non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro in 3 anni: il superamento comporta la trasformazione in un rapporto di lavoro indeterminato;
- è richiesta sempre la forma scritta;
- obbligo per il datore - ogni 12 mesi - d'informare la DTL prima della chiamata e le rappresentanze sindacali sull'andamento del ricorso al contratto;
- prevista l'indennità di disponibilità per i lavoratori che restano sempre a disposizione e che quindi hanno l'obbligo di rispondere alla chiamata: il rifiuto può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione dell'indennità.

## LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER)

Prestazioni di lavoro occasionali per lo svolgimento di qualsiasi attività con cui qualunque lavoratore può percepire:

- fino a 7.000 € con riferimento alla totalità dei committenti;
- fino a 2.000 € con riferimento a un solo committente;
- fino a 3.000 € per i percettori di ammortizzatori sociali;
- i voucher sono acquistabili solo in via telematica tramite INPS, tabaccai o banche abilitate;
- obbligo per il datore di comunicare alla DTL - prima dell'inizio della prestazione - i dati del lavoratore e il luogo della prestazione.



## Eliminati

- a. **co.co.pro**;
- b. **mini co.co.co** (durata > 30 g. e importo > o = 5.000 €);
- c. **co.co.co svolte dai pensionati**;
- d. **co.co.co per i titolari di P. Iva**;
- e. **associazione in partecipazione** (persona fisica che lavora nell'impresa percependo gli utili come retribuzione); resta solo la possibilità di associazione in partecipazione tra imprese per il solo apporto di capitale;



- CONTRATTI IN ESSERE:

- proseguiranno fino alla naturale scadenza;
- potranno essere prorogati per la realizzazione del progetto oltre il 25 giugno;
- potranno essere conclusi e potrà essere stipulato un nuovo contratto senza progetto e senza un termine finale;

- Dal 1 gennaio 2016, si applicheranno le norme del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali (senza l'apporto di altre persone), continuative (prolungate nel tempo) ed organizzate dal committente (senza autonomia);

- RESTANO VALIDE LE:

- ✓ collaborazioni appositamente disciplinate dai CCNL;
- ✓ collaborazioni per le quali è necessaria l'iscrizione agli albi;
- ✓ collaborazioni prestate dagli organi d'amministrazione e controllo delle società;
- ✓ collaborazioni rese verso ASD;

- Dal 1 gennaio 2016, è prevista la stabilizzazione dei co.co.co, co.co.pro e titolari di P. Iva che hanno prestato attività a favore dell'impresa.



# ESONERO CONTRIBUTIVO

L. 190/2014

- Si applica alle assunzioni a tempo indeterminato a partire dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015
- Riguarda tutti i rapporti a tempo indeterminato (anche part-time), esclusi apprendistato e lavoro domestico
- Si applica ai datori di lavoro privati imprenditori e non
- Valido per i 36 mesi successivi alla data di assunzione
- Misura pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di € 8.060 su base annua, con esclusione di:
  - Premi e contributi INAIL
  - Contributo al 'fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei TFR'



# CONDIZIONI PER L'ESONERO

- Il lavoratore, nel corso dei 6 mesi antecedenti l'assunzione, non abbia avuto rapporti di lavoro a t. indeterminato, di apprendistato, di somministrazione a t. indeterminato o rapporti di lavoro domestico a t. indeterminato
- Il lavoratore, nel corso dei 3 mesi antecedenti l'entrata in vigore della L. 190/2014 (1/10/14 – 31/12/14), non abbia avuto rapporti di lavoro a t. indeterminato con il datore richiedente l'incentivo o con società da questi controllate o collegate
- Il lavoratore non deve aver avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato ai sensi della L. 190/2014



# CONDIZIONI PER L'ESONERO: CUMULI CON ALTRI INCENTIVI

- NO cumulo con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi
- NO cumulo con l'incentivo per l'assunzione di donne prive d'impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da almeno 6 mesi se appartenenti a particolari aree geografiche di cui all'art. 4, L. 92/12
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui alla L. 68/99
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al D.M. 19/11/10
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ASPI di cui all'art. 2, L. 92/2012
- SI cumulo con l'incentivo inerente il 'programma garanzia giovani' di cui al D. Min. Lav 8/10/14 e successive modifiche
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità di cui alla L. 223/91
- SI cumulo con l'incentivo per l'assunzione a t. indeterminato di giovani entro i 29 anni di cui al D.L. 76/13

# IPOSTESI DI ESCLUSIONE DELL'ESONERO

- Assunzione violi il diritto di precedenza
- Datore/utilizzatore sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga
- Assunzione riguardi lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di datore che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con datore che assume (rapporti di controllo o collegamento)
- Inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (D.M. 30/10/2007)
- Irregolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e violazione delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (DURC)
- Mancato rispetto dei CCNL



## LICENZIAMENTI

- Il licenziamento deve sempre essere sorretto da un motivo e deve essere intimato per iscritto.
- Solo durante il periodo di prova le parti possono recedere liberamente dal rapporto anche in assenza di uno specifico motivo.
- Il licenziamento può dipendere da:
  - ✓ condotta del lavoratore = licenziamento per **giusta causa o giustificato motivo soggettivo**
  - ✓ attività produttiva = licenziamento per **giustificato motivo oggettivo**

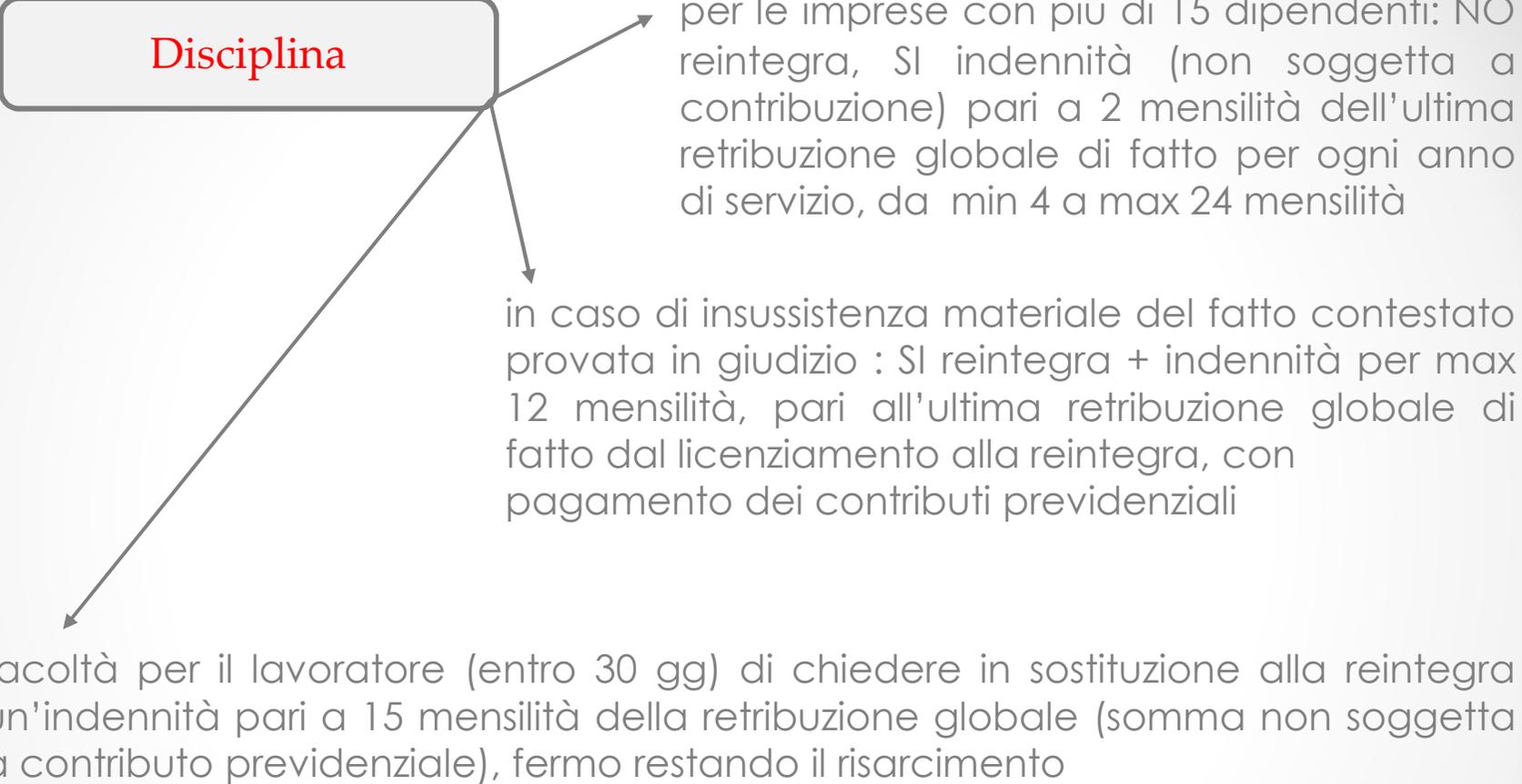
# LICENZIAMENTI DISCIPLINARI:

## a. GIUSTA CAUSA

- la GC si sostanzia in un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro
- esempi: prestazione di lavoro in proprio o a favore di terzi durante la malattia; il dipendente reagisce verbalmente e fisicamente contro il diretto responsabile; divulgazione di fatti non certi, idonei a ledere l'immagine morale del datore di lavoro; diffamazione dei superiori tramite email; furto di beni aziendali; fruizione delle ferie senza autorizzazione del datore; abuso del cellulare aziendale per fini personali; reiterato stato di ebbrezza sul luogo di lavoro.
- effetti: NO preavviso, NO utilizzo del lavoratore in altra posizione.



## Disciplina



per le imprese con più di 15 dipendenti: NO reintegra, SI indennità (non soggetta a contribuzione) pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, da min 4 a max 24 mensilità

in caso di insussistenza materiale del fatto contestato provata in giudizio : SI reintegra + indennità per max 12 mensilità, pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, con pagamento dei contributi previdenziali

facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale (somma non soggetta a contributo previdenziale), fermo restando il risarcimento

## b. GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

- il GMS si sostanzia in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore non così grave da non consentire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro
- esempi: abbandono del posto di lavoro; assenza ingiustificata dal lavoro seguita al rifiuto di svolgere mansioni inferiori a parità di retribuzione in alternativa al licenziamento; violazione colposa dei doveri di attenzione e cautela; scarso rendimento
- effetti: il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso
- disciplina: con il Jobs Act è uguale al licenziamento per GC

•

•

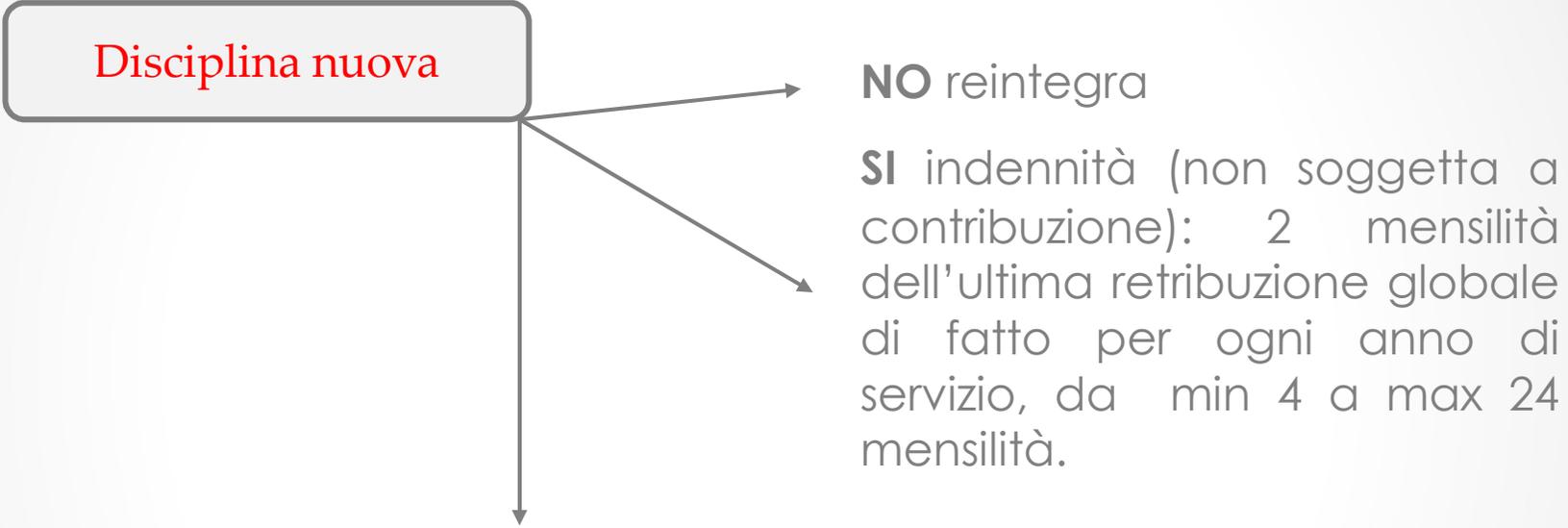
## GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- il GMO è legato all'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro
- esempi: effettivo riassetto organizzativo dell'azienda finalizzato ad una gestione più economica che comporta la soppressione di un reparto o del posto; impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti anche ad altre società del stesso gruppo a seguito di riorganizzazione aziendale; cessazione dell'attività produttiva; sopravvenuta infermità permanente che rende impossibile la prestazione
- effetti: il datore di lavoro deve concedere il preavviso o corrispondere l'indennità sostitutiva

•

•

## Disciplina nuova



**NO** reintegra

**SI** indennità (non soggetta a contribuzione): 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, da min 4 a max 24 mensilità.

Nelle imprese con più di 15 dipendenti non si applica la procedura di cui all'art. 7 l. 604/96 prima del licenziamento.

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI

- I LC si verificano quando il datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti licenzia nell'arco di **120 giorni** almeno **5** lavoratori nella stessa unità produttiva o in unità diverse facenti parte della medesima provincia per riduzione o trasformazione del lavoro o per cessazione dell'attività.
- esclusioni: attività stagionali; i contratti a termine in scadenza; i casi di fine lavoro nelle costruzioni edili.
- criteri di scelta: i lavoratori da licenziare vengono scelti di comune accordo con i sindacati o in base a carichi di famiglia; anzianità; esigenze tecnico-produttive.



- Disciplina: se manca la forma scritta: SI reintegra + risarcimento non inferiore a 5 mensilità (senza limite massimo) dell'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra + pagamento dei contributi previdenziali, dedotto quanto eventualmente percepito per altre attività lavorative
- facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale (somma non soggetta a contributo previdenziale), fermo restando il risarcimento
- se il licenziamento è affetto da vizi procedurali o i criteri di scelta sono errati: NO reintegra, SI indennità non soggetta a contribuzione pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, con min 4 e max 24 mensilità



## LICENZIAMENTI NULLI

- Esempi: a) discriminatori: es. per motivi di razza, religione, credo politico etc.; b) in costanza di matrimonio; c) durante il congedo obbligatorio di maternità
- Disciplina: non cambia rispetto al passato e si applica a tutte le imprese indipendentemente dai limiti dimensionali:
- Si reintegra e risarcimento non inferiore a 5 mensilità (senza limite massimo) dell'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra + pagamento dei contributi previdenziali, dedotto quanto eventualmente percepito per altre attività lavorative
- facoltà per il lavoratore (entro 30 gg) di chiedere in sostituzione alla reintegra un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione globale (somma non soggetta a contributo previdenziale), fermo restando il risarcimento

Licenziamenti intimati per inidoneità fisica / psichica del lavoratore (L. 68/99)

Per tutte le imprese è prevista la reintegra e risarcimento non inferiore a 5 mensilità

# LICENZIAMENTI CON VIZI FORMALI E PROCEDURALI

- Esempi: licenziamenti intimati oralmente; invio della comunicazione a domicilio/destinatario errato.
- Disciplina: NO reintegra, SI Indennità, non soggetta a contributo previdenziale, pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, con min 2 e max 12 mensilità.

## faq

1) divieti di somministrazione in caso di licenziamenti collettivi o cassa Integrazione: se l'utilizzatrice omette di darne informazione prima della stipula del contratto di somministrazione, sono previste sanzioni per APL? esiste un modo per verificare prima della stipula?

- Il ricorso alla somministrazione al di fuori delle ipotesi previste dalla legge è irregolare e il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore. Non sono previste sanzioni per l'APL.
- Non c'è un modo istituzionale di sapere se un'azienda è in crisi o in cassa integrazione; sarà bene chiedere all'azienda una dichiarazione scritta sul proprio *status* o procurarsi una visura CCIAA
- aggiornata.

2) nel caso di un'azienda in cui c'è il titolare/socio e un dipendente a tempo indeterminato, nel computo dell'organico ai fini dei limiti quantitativi vengono calcolati entrambi o solo il dipendente? Si applica il CCNL di categoria?

- Poiché né il titolare né il socio lavoratore sono annoverabili tra i dipendenti in senso stretto, non saranno computati nell'organico aziendale.
- Ai fini dei limiti quantitativi si applica sempre il CCNL dell'utilizzatore.



3) in caso di lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti, quando si applica 1,4 % del contributo ASPI?

- La nuova NASPI (in vigore dal 1 maggio 2015), pur sostituendo l'ASPI e la mini ASPI, continua a seguire le regole di contribuzione della vecchia ASPI (art. 2 L. 92/2012). Il contributo addizionale dell'1,4% (della retribuzione imponibile) è dovuto ai soli lavoratori subordinati **a tempo determinato**, con l'esclusione dei lavoratori a termine che sostituiscono lavoratori assenti.
- Nel silenzio della legge, per 'lavoratori assenti' s'intendono tutti i lavoratori assenti per qualunque motivo (malattia, infortunio, ferie etc...)

