

JOBS ACT

Legge 183/2014 e Decreti attuativi su licenziamenti, mansioni, tipologie contrattuali, controlli, ammortizzatori sociali e disoccupazione.



LICENZIAMENTI

Il D.lgs. n. 23/2015: il contratto a tutele crescenti, licenziamenti nulli o discriminatori, disciplinari, economici, collettivi.

LE NUOVE NORME SI APPLICANO:

- a tutti i **nuovi assunti** dal 7 marzo 2015 in poi (non vi è alcuna esclusione esplicita per il pubblico impiego)
- ai «**vecchi**» **dipendenti** delle aziende che avevano meno di 16 dipendenti e che superano questo limite dopo il 6 marzo 2015
- ai lavoratori già occupati alla data del 6 marzo 2015 con contratto a termine o con contratto di apprendistato (?), cui viene **trasformato** il contratto a tempo indeterminato
- ai lavoratori degli **appalti** in occasione del cambio d'appalto (mantengono solo l'anzianità valida per il risarcimento)
- nelle **organizzazioni di tendenza** (attività no profit politica, sindacale, culturale, di istruzione, di religione)

LICENZIAMENTI

3

casi

- Ragioni politiche, religiose, sindacali, razziali, lingua, sesso, handicap, età, convinzioni personali
- Matrimonio
- Gravidanza (fino 1 anno), congedo parentale o malattia bambino
- Intimato oralmente
- Altri licenziamenti per motivi illeciti (vendicativo, ritorsivo contro diritti/doveri del lavoratore ...)

sanzioni

- Reintegrazione + retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra
- L'indennità minima è 5 mensilità + contributi – percepito da altro lavoro
- Oppure indennità sostitutiva 15 mensilità globali di fatto (su richiesta del lavoratore)

LICENZIAMENTI NULLI O DISCRIMINATORI

4

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

- Se insussistenza del fatto
- Se il fatto è punibile con una sanzione conservativa (come previsto da ccnl o codice)

SANZIONE:

- Reintegrazione + risarcimento (max. 12 mesi)
- Fino a 15 dip: solo risarcimento (da 2.5 a 6 mesi), l'azienda può in alternativa riassumere

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

- Se insussistenza del fatto provata dal lavoratore in giudizio
- ~~• Se il fatto è punibile con una sanzione conservativa (come previsto da ccnl o codice)~~

SANZIONE:

- Reintegrazione + risarcimento (max. 12 mesi)
- Fino a 15 dip: solo risarcimento (da 2 a 6 mesi: 1 per anno di anzianità, mensilità calcolate su base utile per tfr)

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

5

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

- Altre ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo

SANZIONE:

Solo indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità

Fino a 15 dip: risarcimento dimezzato

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

- Altre ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo (compreso quello «sproporzionato» e/o non «provato» dall'azienda)

SANZIONE:

Solo indennità risarcitoria minimo 4 e max. 24 (2 per anno di anzianità)

Fino a 15 dip: risarcimento dimezzato

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

6

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

- Violazione della procedura disciplinare
- Difetti formali

SANZIONE:

Solo indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità

Fino a 15 dip: risarcimento dimezzato

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

- Violazione della procedura disciplinare
- Difetti formali

SANZIONE:

Solo indennità risarcitoria minimo 2 e max. 12 (1 per anno di anzianità)

Fino a 15 dip: risarcimento dimezzato

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

7

Esempi di ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (circ. Min. Lav. n. 3/1013):

- ristrutturazione di reparti, soppressione del posto di lavoro
- di terziarizzazione e di esternalizzazione di attività
(*con l'impossibilità di una utilizzazione in altre mansioni*)
- inidoneità fisica
- impossibilità del c.d. 'repechage'
- licenziamento in edilizia per chiusura del cantiere
- provvedimenti di natura amministrativa (ad esempio, il ritiro della patente di guida o di un tesserino di ingresso rilasciato dalle autorità doganali agli spazi aeroportuali o il ritiro del porto d'armi ad una guardia particolare giurata)
- misure detentive

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ECONOMICI)

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

Fino a 15 dipendenti:

- Solo risarcimento da 2.5 a 6 mesi

(l'azienda può in alternativa riassumere)

Sopra i 15 dipendenti:

- Risarcimento da 12 a 24 mesi
- Se «insussistente»: reintegra + risarcimento max. 12 mesi

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Fino a 15 dipendenti:

- Solo risarcimento da 2 a 6 mesi (1 mese per ogni anno di anzianità, mensilità calcolate su base utile per tfr)

Sopra i 15 dipendenti:

- Solo risarcimento da 4 a 24 mesi (2 mesi per ogni anno di anzianità), non soggetto a contribuzione

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ECONOMICI)

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

Sopra i 15 dipendenti:

- procedura di conciliazione preventiva in DTL (o sindacale)

- **Decorrenza:**

retroattiva dalla comunicazione della procedura di conciliazione

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Sopra i 15 dipendenti:

- Non prevista la conciliazione preventiva in DTL (vedi Offerta di conciliazione)

- **Decorrenza:**

dalla comunicazione del licenziamento

(se in malattia prima della ricezione del licenziamento l'effetto è sospeso)

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ECONOMICI)

10

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

- Reintegrazione + risarcimento danni (max. 12 mensilità)
- **Fino a 15 dip**: solo risarcimento (da 2.5 a 6 mesi), l'azienda può in alternativa riassumere

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

- Reintegrazione + risarcimento danni (max. 12 mensilità)
- **Fino a 15 dip**: solo risarcimento (da 2 a 6 mesi: 1 per anno di anzianità, mensilità calcolate su base utile per tfr)

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per sopravvenuta INIDONEITÀ fisica o psichica

11

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

- Reintegrazione + risarcimento danni (max. 12 mensilità)
- **Fino a 15 dip**: solo risarcimento (da 2.5 a 6 mesi), l'azienda può in alternativa riassumere

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

- Indennità risarcitoria da minimo 4 a massimo 24 mesi (2 mesi per ogni anno di anzianità di servizio)
- **Fino a 15 dip**: solo risarcimento (da 2 a 6 mesi: 1 per anno di anzianità)

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per inosservanza periodo di comportamento per MALATTIA (?)

12

circostanza specifica:

- un datore di lavoro, sbagliando di molto i conteggi, motiva il licenziamento per superamento del periodo di comportamento
- **il lavoratore potrebbe denunciare la natura ritorsiva o illecita del provvedimento (art. 1345 c.c.) o discriminatoria (art. 15 della legge n. 300/1970: adesione o attività sindacale/politico/religiosa)**
- quindi chiedere la nullità del licenziamento (con reintegra e risarcimento)

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI per inosservanza periodo di comportamento per MALATTIA

13

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

Assenza della forma scritta

SANZIONE

Reintegra + risarcimento
min. 5 e fino a reintegra
effettiva

(il lavoratore può chiedere
in alternativa ulteriori 15
mesi rgf)

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Assenza della forma scritta

SANZIONE

Reintegra + risarcimento
min. 5 e fino a reintegra
effettiva

(il lavoratore può chiedere
in alternativa ulteriori 15
mesi rgf)

LICENZIAMENTI COLLETTIVI ILLEGITTIMI

14

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

Violazione dei criteri di scelta (carichi di famiglia, anzianità e esigenze tecnico-produttive)

SANZIONE

Reintegra + risarcimento fino a reintegra ma max. 12 mesi

(il lavoratore può chiedere in alternativa ulteriori 15 mesi rgf)

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Violazione dei criteri di scelta (carichi di famiglia, anzianità e esigenze tecnico-produttive)

SANZIONE

Conferma del licenziamento + risarcimento da 4 a 24 mesi (2 mesi rgf per anno anzianità, non soggetta a contribuzione)

LICENZIAMENTI COLLETTIVI ILLEGITTIMI

15

ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

Violazione delle procedure

SANZIONE

Solo risarcimento da 12 a
24 mensilità

ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Violazione delle procedure

SANZIONE

Solo risarcimento da 4 a 24
mensilità (2 mesi per ogni
anno di anzianità)

LICENZIAMENTI COLLETTIVI ILLEGITTIMI

16

Il Jobs Act non modifica le modalità per la revoca del licenziamento introdotte dalla Legge Fornero:

- il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni dall'impugnazione da parte del lavoratore
- non è necessaria l'accettazione da parte del lavoratore
- il rapporto di lavoro è ripristinato senza soluzione di continuità
- il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione maturata dalla cessazione alla revoca

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

17

Il Jobs Act introduce, per gli assunti dal 7 marzo 2015 con contratto a tutele crescenti, l'Offerta di Conciliazione:

- Il datore di lavoro può offrire una indennità per conciliare il licenziamento
- Entro i termini dell'impugnazione stragiudiziale (60 gg)
- da 2 a 18 mesi (1 mese per anno di anzianità - rfg) con assegno circolare
- Dove: presso le commissioni di conciliazione c/o DTL, in sede sindacale
- L'indennità è esente IRPEF e contributi
- L'accettazione dell'assegno comporta estinzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

18

- Diventa fondamentale **individuare** se si può sostenere la nullità, inefficacia o l'intento discriminatorio, illecito del licenziamento (dall'attività sindacale, alla maternità, dall'età alle condizioni di salute)
- Ovviamente nella lettera di licenziamento non vi sarebbero esplicitate le vere ragioni, anzi potrebbero omettere totalmente le ragioni, puntando sulla condanna per irregolarità che è comunque solo risarcitoria
- Stesso ragionamento per quanto riguarda i licenziamenti collettivi

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

19

LE MANSIONI

D.Lgs n.81/2015, art. 3 (attuativo art. 1 c. 7
L.183/2014)

Precedente norma (art.2103 codice civile)

MANSIONI:

- diritto all'assegnazione delle mansioni di assunzione o equivalenti

Da art. 3

MANSIONI:

- diritto all'assegnazione delle mansioni di assunzione o altre corrispondenti all'inquadramento
- in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, può essere assegnato a mansioni del livello inferiore

LE MANSIONI

21

Precedente norma (art.2103 codice civile)

QUALIFICA:

- diritto ad acquisire la qualifica corrispondente alle mansioni effettivamente svolte (superiori) e al pagamento della relativa retribuzione

LE MANSIONI

Da art. 3

QUALIFICA:

- diritto alla qualifica corrispondente alle mansioni superiori svolte e al pagamento della relativa retribuzione (che spettano se non rinuncia)
- non per sostituzione e dopo 6 mesi (o come da norma contratto collettivo)
- il lavoratore può rinunciare alla qualifica superiore

22

Precedente norma (art.2103 codice civile)

RETRIBUZIONE:

Intangibilità della retribuzione (max. rinuncia a superminimo)

Da art. 3

RETRIBUZIONE:

Intangibilità salvo accordo formalizzato in sede qualificata per assegnazione di qualifica inferiore

LA VARIAZIONE ORIZZONTALE E IL DEMANSIONAMENTO DI UN LIVELLO:

- in caso di **modifica degli assetti organizzativi** aziendali il lavoratore può essere assegnato a mansioni del livello inferiore nella medesima categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati, operai)
- il mutamento di mansioni è accompagnato, quando necessario, dall'obbligo formativo, (se mancato non determina la nullità dell'assegnazione alle nuove mansioni);
- ulteriori «ipotesi» di assegnazione a mansioni inferiori, nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi;

LE MANSIONI

24

- il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità;
- il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo
- tranne gli elementi retributivi collegati allo svolgimento della precedente mansione (es. indennità ecc);

PATTI DI MODIFICA TOTALE

In sede protetta (conciliazioni sindacali o commissioni di certificazione), possono essere stipulati

accordi individuali di modifica: delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento, della relativa retribuzione (**non è specificato di quanto possono essere inferiori**)

- «nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione»;
- per acquisizione di una «diversa professionalità»
- al miglioramento delle «condizioni di vita»;
- il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce/mandato, avvocato, consulente del lavoro.

LE MANSIONI

26

nel caso di assegnazione a **mansioni superiori** il lavoratore ha diritto:

- al trattamento corrispondente all'attività svolta;
- l'assegnazione diviene definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, in mancanza dopo sei mesi continuativi;
- salvo se diversa volontà del lavoratore,
- salvo se l'assegnazione non era «sostitutiva» di altro lavoratore assente;
- il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Gravidanza

La lavoratrice in caso di mansioni pregiudizievoli per la salute può essere adibita anche a mansioni inferiori ma senza riduzione della retribuzione
(art. L. 151/2001)

Inidoneità

Il lavoratore in caso di inidoneità può essere adibito a mansioni inferiori ma senza riduzione delle retribuzione
(art. 42 Dlgs 81/2008, art. 4 L. 68/1999)

Ricapitolando: il lavoratore può essere adibito alle mansioni:

- per le quali è stato assunto
- corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito
- riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento
- del livello inferiore nella medesima categoria per modifiche organizzative
- previste da accordi individuali di modifica (mansioni, categoria legale, livello di inquadramento, retribuzione)

LE MANSIONI

29



TIPOLOGIE CONTRATTUALI

D. Lgs. n. 81/2015

30



IL PART TIME

Lavoro supplementare (oltre l'orario stipulato)

- se non regolato da CCNL, si prevede fino a 25% in più di ore settimanali senza il consenso del lavoratore
- spetta indennità del 15% omnicomprensiva degli istituti retributivi indiretti e differiti (es. 13, 14, Tfr, ecc)
- il lavoratore può rifiutare solo se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale
- è consentito lo straordinario (oltre il tempo pieno)

- sono consentite **clausole elastiche** con variazione della collocazione temporale e/o variazione in aumento della sua durata
- con aumento della prestazione lavorativa fino al 25%
- diritto a un preavviso di 2 giorni lavorativi, fatte salve diverse intese o modalità definite dai contratti collettivi
- in assenza di disciplina contrattuale è previsto un **accordo** davanti alle commissioni di certificazione (il lavoratore può farsi assistere dal sindacato, avvocato, consulente del lavoro)
- spetta indennità del 15% omnicomprensiva degli istituti retributivi indiretti e differiti (es. 13, 14, Tfr, ecc)

- il lavoratore può revocare il consenso prestato alla clausola elastica in caso di «diritto allo studio» e per gravi patologie
- il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento (cioè la firma delle clausole elastiche)
- il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

TRASFORMAZIONE da tempo pieno a part time:

- **Diritto** alla trasformazione in caso di gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per patologie oncologiche (se è residua una capacità lavorativa)
- **Priorità** nella trasformazione da tempo pieno a part time: se la patologia riguarda coniuge, genitori, figli; conviventi con totale e permanente inabilità lavorativa; figlio non superiore ai 13 anni con handicap.
- In **alternativa** al congedo parentale trasformazione in part time non superiore al 50%
- **Eliminato** il diritto di precedenza da part time a tempo pieno, sancita la precedenza da tempo pieno a part time

IL PART TIME

35

Da sottolineare nelle novità:

- nei CCNL non sarà necessario indicare **le causali** per il ricorso al lavoro supplementare e libertà di definire le modalità di utilizzo;
- abrogato il divieto esplicito di **licenziamento** in caso di rifiuto da parte del lavoratore al lavoro supplementare. Il rifiuto ingiustificato configura un inadempimento contrattuale;

LAVORO INTERMITTENTE

D. Lgs. n. 81/2015: conferma del Dlgs. 276/2003, come modificato dalla Legge 92/2012 e dal DL 76/2013, convertito dalla Legge 99/2013)

Lavoro a chiamata o intermittente

- conferma integrale norme precedenti (causali oggettive e soggettive con i limiti anagrafici)
- conferma limite delle 400 giornate lavorative in 3 anni (tranne turismo, pubblici esercizi e spettacolo)
- conferma dell'obbligo di comunicazione preventiva della chiamata alla DTL (con sanzione amministrativa)
- in caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, il lavoratore non dovrà più risarcire il danno

TEMPO DETERMINATO

D. Lgs. n. 81/2015: conferma Dlgs. 368/2001, le modifiche del DL 34/2014, convertito in L. 78/2014)

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- acausalità piena
- durata massima 36 mesi (compresa somministrazione)
- numero massimo di 5 proroghe
- l'ulteriore contratto dopo il superamento dei 36 mesi, obbligo di stipula presso la DTL (senza ooss e durata fino a 12 mesi)
- ammessi i rinnovi con stacco di 10 giorni (per durata fino a 6 mesi), 20 giorni (per durata superiore a 6 mesi)
- contingente del 20% (salvo previsioni dei contratti collettivi ed escluso nuove attività, stagionali, sostitutivi, over 55, enti di ricerca, aziende con meno di 5 dip.)

TEMPO DETERMINATO

40

DIRITTO DI PRECEDENZA

- per i lavoratori stagionali nel caso in cui il datore intende assumere per le medesime attività stagionali
- i lavoratori che, con uno e più contratti a termine superino i 6 mesi, hanno diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi 12 mesi (stesse mansioni)
- il lavoratore deve comunicare formalmente all'azienda di avvalersi della precedenza entro 6 mesi (3 per stagionali)
- disposizioni speciali per le lavoratrici in maternità (l'astensione obbligatoria è periodo utile per il diritto di precedenza anche per le assunzioni a tempo determinato)

TEMPO DETERMINATO

41

CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO PER:

- superamento dei 36 mesi (o successiva proroga DTL)
- violazione regole proroghe: il contratto è indeterminato a partire dalla data della 6° proroga
- prosecuzione oltre i 30/50 giorni (meno/oltre i 6 mesi), per i giorni precedenti spetta solo maggiorazione (20% fino al 10°, oltre il 40%)
- rinnovo senza rispetto dell'intervallo di 10/20 giorni (meno/oltre i 6 mesi), a partire dall'ultimo contratto
- prevista indennità risarcitoria omnicomprensiva (2.5/12 mensilità, dimezzate in caso di accordi collettivo su graduatorie), non spetta la retribuzione persa fino al reintegro

TEMPO DETERMINATO

42

Nota bene:

- nelle proroghe del contratto le mansioni non devono più essere coincidenti con il contratto precedente
- si esclude espressamente la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti a termine in sovrannumero (oltre 20% o diverso limite)
- solo sanzione amministrativa in base al numero di lavoratori in sovrannumero, al lavoratore di un'indennità pari al 50% della retribuzione per ciascun mese del contratto
- non è previsto obbligo di forma scritta del termine per i contratti inferiori a 12 giorni
- è prevista l'abrogazione per il regime speciale previsto dal d.lgs. n. 368/2001 per lavoratori delle poste e aeroportuali

TEMPO DETERMINATO

43

Nota bene:

- si confermano norme di prolungamento termini per l'impugnazione entro 120 gg (art. 32 L. 183/2010) dal contratto irregolare che si vuole impugnare
- il divieto di ricorso al lavoro a tempo determinato in caso di licenziamenti collettivi effettuati negli ultimi sei mesi, ovvero di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per mansioni analoghe, diviene tassativo
- in merito al limite percentuale per le assunzioni a termine, si prevede la possibilità per i contratti collettivi di qualsiasi livello di fissare limiti diversi
- i contratti collettivi possono definire condizioni diverse per l'esercizio del diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato

TEMPO DETERMINATO

44



SOMMINISTRAZIONE

D. Lgs. n. 81/2015

45

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- conferma contratto a tempo determinato acausale (con limiti definiti solo eventualmente dai CCNL)
- confermata esclusione di limiti per disoccupati con ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati
- completa liberalizzazione dei contratti a tempo indeterminato (staff leasing), senza causali e con un limite del 10% (salvo previsioni dei CCNL)

SOMMINISTRAZIONE

46

- **abrogata** la somministrazione fraudolenta (art. 28 del d.lgs. n. 276/2003) “con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo”
- sanzioni amministrative per la somministrazione irregolare*
- sanzioni penali per la somministrazione abusiva e l'utilizzazione illecita (senza autorizzazione)
- impugnazione e indennità risarcitoria omnicomprensiva come da contratto a termine da 2,5 a 12 mensilità

**costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione (prima o dopo il 7 marzo?)*

SOMMINISTRAZIONE

47

Nota bene:

- il ricorso al lavoro somministrato a tempo indeterminato è consentito in ogni caso, senza che debbano sussistere determinate causali, entro il limite del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. La contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) può apporre limiti diversi;
- il divieto di ricorso al lavoro somministrato in caso di licenziamenti collettivi effettuati negli ultimi sei mesi, ovvero di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per mansioni analoghe, diviene tassativo;

SOMMINISTRAZIONE

48

Nota bene:

- si esclude dall'ambito di applicazione del limite di durata per i contratti di lavoro a termine, pari a 36 mesi, il contratto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore
- si esclude dall'ambito di applicazione dei limiti numerici per i contratti di lavoro a termine quelli tra somministratore e lavoratore
- abrogato l'obbligo di comunicare alle rappresentanze sindacali il numero e motivi del ricorso alla somministrazione prima dell'attivazione, resta l'obbligo di comunicare ogni 12 mesi il numero, la durata dei contratti, la qualifica dei lavoratori

SOMMINISTRAZIONE

49



APPRENDISTATO

Decreto Poletti L. 78/2014 e D. Lgs. n.
81/2015

LA DEFINIZIONE delle TIPOLOGIE

- a) Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione (dai 15 ai 25 anni)
- b) Apprendistato professionalizzante (dai 18 ai 29 anni o percettori di trattamenti di sostegno al reddito)
- c) Apprendistato di alta formazione e ricerca (dai 18 ai 29 anni)
 - **Forma** sintetica del piano formativo individuale
 - **Durata** da 6 mesi a 3/4 anni con possibilità di recesso con preavviso al termine del periodo di formazione (il tipo «a» può essere prorogato di un anno)
 - **Limiti numerici**: 3 ogni 2 lavoratori qualificati/specializzati, se azienda con meno di 10 dip. rapporto 1 a 1, se senza lavoratori qualificati fino a 3 contratti di apprendistato

APPRENDISTATO

51

Ridotti i «limiti» per le nuove assunzioni:

è necessaria la conferma di almeno il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti:

- solo nelle aziende con almeno 50 dipendenti
- solo per il contratto professionalizzante
- salvo diverso limite regolato da contrattazione collettiva

«Benefici» economici per l'azienda:

- esonero della retribuzione per le ore di formazione esterna
- retribuzione al 10% per la formazione interna (salvo diversa previsione da contrattazione collettiva, prima 35% monte ore)
- contribuzione agevolata
- sotto inquadramento (fino a 2 Livelli)

Gravi violazioni sulla formazione:

- per il lavoratore conversione del contratto a «tempo indeterminato» e differenze retributive maggiorate del 100%
- per l'azienda perdita dei benefici e sanzioni di legge

Nota bene:

- nell'apprendistato di primo e terzo tipo costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa di provenienza;
- viene estesa ai soggetti con trattamento di disoccupazione anche diverso dall'indennità di mobilità la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato in deroga ad ogni limite di età. La deroga è limitata al solo apprendistato professionalizzante.

APPRENDISTATO

54



LE COLLABORAZIONI

D. Lgs. n. 81/2015

55

Dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che hanno:

- prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo
- con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

NB: **non applicazione** nelle pubbliche amministrazioni fino al 1° gennaio 2017

LE COLLABORAZIONI

56

Non sono abolite ma sono consentite se:

- Regolate da **CCNL**
- Per professioni intellettuali e iscritti albi
- Componenti organi di amministrazione (CdA ecc)
- Per associazioni sportive dilettantistiche

Non è necessario specificare il progetto, può essere a tempo
«indeterminato»

Sanatoria tramite assunzione a tempo indeterminato con conciliazione tombale e tutela da licenziamento oggettivo per 12 mesi (entro il 31.12.2015)

LE COLLABORAZIONI

57



LAVORO ACCESSORIO

D. Lgs. n. 81/2015

58

LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER)

- attività lavorative subordinata o autonoma
- in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali (nel rispetto dei vincoli di spesa)
- compensi superiori a 7.000 euro (prima 5.050) per anno civile con riferimento alla totalità dei committenti
- compensi non superiori a 2.000 euro per singolo committente (per i lavoratori in ammortizzatori sociali fino a 3.000 euro)

LAVORO ACCESSORIO

59

- vietato il lavoro accessorio negli appalti (ma il Ministero del Lavoro con DM stabilisce le deroghe)
- pagamento con voucher telematici o cartacei (10 euro)
- obbligo di comunicazione preventiva alla DTL (come per il lavoro intermittente)

LAVORO ACCESSORIO

60



CONTRATTI ABROGATI

D. Lgs. n. 81/2015

CONTRATTI ABROGATI

- abrogazione del lavoro ripartito (o job sharing o lavoro a coppia).
- abrogazione del lavoro a progetto, restano solo quelli già in atto alla data di entrata in vigore del decreto
- abrogazione dell'associazione in partecipazione con riferimento al solo apporto di lavoro, fino a cessazione in corso, si può tramite «persona giuridica»
- viene abrogato l'art 69-bis del d. Lgs. 276/2003, che definiva le false partite IVA con i criteri: 8 mesi di attività l'anno, negli ultimi 2 anni, più dell'80% dei corrispettivi negli ultimi 2 anni, postazione fissa presso il Committente

rimangono, ovviamente, i tirocini formativi (stage)

CONTRATTI ABROGATI

62

Dubbi su effetti

- possibile collaborazione coordinata e continuativa (con un progetto o partita iva), se il lavoro non è ripetitivo e le modalità di esecuzione non sono eterodirette dal committente, si torna alle cococo ma senza le “tutele” dell’art. 96 Dlgs 276/2003
- rimane l’associazione in partecipazione fra imprese per apporto di capitale (art. 2549 c.c.)



CONTROLLI A DISTANZA

art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015

Norma precedente (art. 4 L. 300/70)

- divieto salvo esigenze organizzative, produttive, sicurezza e per comportamenti illeciti
- necessario accordo RSA o intervento DTL
- illecito penale e comportamento antisindacale

Norma attuale

- l'esclusione di qualsiasi tipo di controllo a distanza finalizzato esclusivamente alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa
- utilizzo ai fini disciplinari

CONTROLLI A DISTANZA

65

Norma attuale

- già erano legittimi i controlli c.d. **difensivi**, diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal semplice inadempimento della prestazione lavorativa.
- con la nuova norma le informazioni raccolte in conseguenza dell'installazione legittima di un impianto o della dotazione di altri strumenti, possono essere utilizzate per **qualsiasi fine** connesso al rapporto di lavoro (in primis per i rilievi di natura disciplinare).

Norma attuale

- è previsto che al lavoratore sia data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e della effettuazione dei controlli, “nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003” (c.d. “Codice della privacy”).

I controlli sono leciti e utilizzabili:

- solo se il lavoratore ha ricevuto l'informazione preventiva
- se si è installato correttamente l'impianto (ottenendo l'autorizzazione sindacale o amministrativa, dove necessaria)
- se ha raccolto i dati nel rispetto dei principi del Codice Privacy

I controlli sono leciti e utilizzabili:

I controlli devono:

- essere giustificati da una finalità lecita (ad esempio la repressione di una condotta illecita del dipendente)
- non possono essere prolungati, costanti o indiscriminati
- devono essere circoscritti a specifiche aree di lavoro
- devono essere preferiti quando possibile controlli anonimi e su dati aggregati
- devono essere cancellati periodicamente ed automaticamente i dati relativi agli accessi ad internet e alle email e simili

CONTROLLI A DISTANZA

69



AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

D.Lgs.14 settembre 2015, n. 148

70

CIGO cassa integrazione guadagni ordinaria

- a) Eventi transitori
- b) Situazioni temporanee di mercato

CIGS cassa integrazione guadagni straordinaria

- a) Riorganizzazione aziendale (ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale)
- b) Crisi aziendale
- c) CDS (contratto di solidarietà)

FONDI SOLIDARIETÀ BILATERALI

Nb Esclusa cessazione attività aziendale

Ammortizzatori sociali

71

Disciplina comune

BENEFICIARI: i lavoratori subordinati, compresi apprendisti con contratto professionalizzante (esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio), con anzianità aziendale 90 gg lavoro effettivo alla data di presentazione della domanda (tranne per la cigo per eventi «oggettivamente non evitabili» nel settore industriale)

DURATA: 24mesi (30 settore edilizia) complessivi, estensibili a 36 con CDS, nel quinquennio mobile

MISURA: 80% retribuzione globale nei limiti del massimale

Ammortizzatori sociali

72

MASSIMALI PER L'ANNO 2015

(da rivalutare annualmente al 100% su dati ISTAT)

- 971,71 euro (**914,96** netti) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- 1.167,91 euro (**1.099,70** netti) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

COSTI AZIENDALI

- contributo addizionale su retribuzione globale persa: 9% fino a 12 mesi, 12% fino a 24 mesi, 15% fino a 36 mesi
- a fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, viene introdotta per la CIGO una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore

(la CIGS è strutturalmente a carico della fiscalità generale)

CIGO/CIGS

- divieto della **cassa a zero ore** per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile
- per la CIGS non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto

CIGO **campo di applicazione**

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; imprese addette all'armamento ferroviario;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili alle imprese industriali (ad eccezione delle cooperative Dpr 602/70);
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; cooperative agricole, zootecniche e consorzi; imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;

Ammortizzatori sociali

76

CIGO campo di applicazione

- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei

Ammortizzatori sociali

77

CIGO

durata massima

- fino a 13 settimane continuative, con possibilità di proroga trimestrale fino ad un massimo di 52 settimane;
- raggiunte le 52 settimane consecutive, possibilità di proporre una nuova domanda per la stessa unità produttiva solo dopo il decorso di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa;
- in caso di utilizzo per periodi non consecutivi, il trattamento non può superare complessivamente le 52 settimane in un biennio mobile;

Ammortizzatori sociali

78

CIGO

durata massima

- al limite delle 52 settimane non concorrono gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, (tranne imprese del settore edile o lapideo);
- non si possono autorizzare ore di integrazione salariale oltre un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale (**nuovo ed un ulteriore limite di durata**)

CIGO

- **procedura sindacale** da esaurirsi al massimo entro 25 gg (10 gg per imprese sino a 50 dip)
- semplificate le procedure di autorizzazione (abolizione delle commissioni provinciali), l'autorizzazione viene direttamente dall'INPS
- la domanda di CIGO deve avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione

CIGO

Informazione e consultazione sindacale (Art. 14)

- l'azienda è tenuta a comunicare preventivamente alle RSA/RSU e ai sindacati di categoria territoriali (comparativamente più rappresentative a livello nazionale): cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.
- su richiesta deve svolgersi un esame congiunto
- la procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Ammortizzatori sociali

81

CIGO

Informazione e consultazione sindacale (Art. 14)

- nei casi di eventi oggettivamente non evitabili/differibili di CIGO l'azienda è tenuta a comunicare: durata prevedibile della sospensione/riduzione, numero dei lavoratori interessati
- se è superiore a 16 ore settimanali si procede, a richiesta da presentarsi entro 3 giorni dalla comunicazione, all'esame congiunto su: ripresa della normale attività, criteri di distribuzione degli orari di lavoro
- la procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni dalla richiesta.

Ammortizzatori sociali

82

CIGS

Campo di applicazione

Nelle seguenti imprese, che nel semestre precedente la domanda, abbiano mediamente più di 15 dipendenti:

- imprese industriali, comprese quelle edili e affini; imprese artigiane; imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione; imprese appaltatrici di servizi di pulizia, imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; imprese di vigilanza;

CIGS

Campo di applicazione

Nelle seguenti imprese, che nel semestre precedente la domanda, abbiano mediamente più di 50 dipendenti:

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici;

Nelle seguenti a prescindere dal numero dei dipendenti:

- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni (nei limiti dei fondi stanziati appositamente)

Ammortizzatori sociali

84

CIGS

- limite di **12 mesi** in un quinquennio mobile
- a decorrere dal 1° gennaio 2016, non può più essere concessa la CIGS nei casi di **cessazione dell'attività** produttiva dell'azienda o di un ramo di essa
- previsto fondo di 50 milioni di euro per **2016, 2017 e 2018**, per autorizzare, accordo in sede governativa, una durata massima di 12 mesi nel 2016, di 9 nel 2017 e 6 nel 2018, se prospettive di cessione dell'azienda e riassorbimento occupazionale

CIGS

- per gli accordi conclusi e sottoscritti in Sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale
- entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018,
- può essere autorizzata, con decreto la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale

CIGS

Semplificazione procedure di consultazione sindacale:

- abolito l'obbligo per l'impresa di comunicare i **criteri** di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione
- per i criteri di scelta e **rotazione** la congruità si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento
- **abrogate le norme sulla rotazione e le sanzioni**
- le sanzioni (semplificate) si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione **concordate** nell'esame congiunto

Ammortizzatori sociali

87

CDS

- fino a 24 mesi in un quinquennio mobile
- possono diventare 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio
- i contratti di solidarietà di tipo “A”, (imprese ambito CIGS) diventano quindi una **causale** della CIGS
- la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà
- per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al **70% nell'arco dell'intero periodo**

Ammortizzatori sociali

88

FONDI SOLIDARIETÀ BILATERALI

PRESTAZIONI (di tipo assicurativo e di settore)

- Assegno ordinario, importo pari a cigo, durata non inferiore a 13 settimane
- Assegno di solidarietà, max 12 mesi
- Ulteriori prestazioni

FINANZIAMENTO

per 2/3 a carico del datore di lavoro e per 1/3 a carico del lavoratore

obbligatori per aziende con più di 5 dip. privi di Cigo e Cigs
in mancanza le imprese confluiscono nel Fondo di
Integrazione Salariale (FIS)

Ammortizzatori sociali

89

Esempi:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS: 24 mesi
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS: 36 mesi
- 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: 36 mesi
- 36 mesi di CDS
- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/ CIGS oppure altri 12 mesi di CDS

NB. settore edile, la durata max complessiva cigo e cigs è stabilita in 30 mesi per ciascuna unità produttiva (non utilizzo dei CDS)

Ammortizzatori sociali

90

«POLITICHE ATTIVE»

- Per i lavoratori beneficiari con sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno
- Sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato
- Per iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali

Le nuove regole si applicano:

- ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto

Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti:

- le durate si computano solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto
- nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: **si riparte da zero**
- gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto restano validi anche se prevedono durate maggiori, i periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti.

Ammortizzatori sociali

92

Consultazione sindacale (art. 24)

- L'azienda è tenuta a comunicare alle RSA/RSU e ai sindacati di categoria territoriali comparativamente più rappresentativi a livello nazionale: cause, l'entità e la durata, il numero dei lavoratori interessati
- Entro 3 giorni si procede con domanda di esame congiunto trasmessa, ai fini della convocazione, all'ufficio individuato dalla regione o al Ministero del lavoro (se le unità produttive sono in più regioni)

Consultazione sindacale (art. 24)

Oggetto dell'esame:

- il programma durata e numero dei lavoratori interessati
- delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario (CDS)
- le misure previste per le «eccedenze» di personale
- i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere (che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento)
- le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione

Ammortizzatori sociali

94

Consultazione sindacale (art. 24)

- L'intera procedura di consultazione si esaurisce entro i 25 giorni, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.
- la domanda di concessione è presentata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura sindacale o accordo collettivo aziendale
- la sospensione o la riduzione dell'orario decorre non prima di 30 giorni successivi

NB: per omessa o tardiva presentazione della domanda l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori l'importo equivalente l'integrazione salariale non percepita.

Ammortizzatori sociali

95



DISOCCUPAZIONE

D.lgs. n. 22/2015: NASPI, ASDI, DIS-COL,
Contratto di ricollocazione

Naspi (nuova assicurazione sociale per l'impiego)

decorre dal 1° maggio 2015

Chi riguarda: tutti i lavoratori, compresi i soci lavoratori ed il personale artistico

- che abbiano perso involontariamente l'impiego
- che hanno cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi

Esclusi: i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e degli operai agricoli.

DISOCCUPAZIONE: NASPI

97

- La **base retributiva** della Naspi sono gli ultimi 4 anni di impiego (anche non continuativo) rapportati alle settimane contributive e moltiplicati per il coefficiente 4.33

Il **calcolo**: se la retribuzione mensile:

- è pari/inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro (rivalutazione annuale): pari al 75% della retribuzione mensile
- è superiore a 1.195 euro: pari al 75% del predetto importo incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo.
- Importo massimo Naspi nel 2015: 1.300 euro mensili, rivalutato annualmente

DISOCCUPAZIONE: NASPI

98

- La **durata**: numero di settimane corrispondente alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro (dal 2017 sarà corrisposta per un massimo di 78 settimane)
- nel calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno **già dato luogo** ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione
- L'**ammontare** dell'indennità è commisurato alla retribuzione e non può eccedere i 1.300 euro
- Dopo i primi 4 mesi di pagamento, la Naspi **viene ridotta del 3% al mese**

DISOCCUPAZIONE: NASPI

99

L'erogazione della Naspi è **condizionata** alla partecipazione del disoccupato ad iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale.

*NB: ha diritto anche chi si licenzia per **giusta causa** e chi sottoscrive la **risoluzione** consensuale dinanzi alla commissione di conciliazione.*

ESEMPI

per una retribuzione imponibile di 1.299 euro

Naspi = 922,25 euro

per una retribuzione imponibile di 1.232,28 euro

Naspi = 905,57 euro

con la retribuzione imponibile di 1.299 euro al termine del periodo di copertura massima

Naspi = 584,02 euro

uno stagionale che lavora 6 mesi l'anno, per 4 anni (24 mesi), prendeva l'indennità per 6 mesi, ora con la Naspi solo per 3 mesi

DISOCCUPAZIONE: NASPI

101

ASDI (ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE)

- viene introdotto in via sperimentale
- a chi - scaduta la Naspi - non ha trovato lavoro e in condizioni di particolare necessità
- prioritariamente ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e ai lavoratori prossimi al pensionamento
- la durata dell'assegno è di 6 mesi e verrà erogato fino ad esaurimento dei 300 milioni del fondo specifico
- sarà pari al 75% dell'indennità Naspi
- obbligo a partecipazione alle iniziative di «attivazione» al lavoro

DISOCCUPAZIONE: ASDI

102

DIS-COL (DISOCCUPAZIONE PER I COLLABORATORI)

Per i collaboratori iscritti alla Gestione separata INPS che perdono il lavoro (in via sperimentale per il 2015)

- con 3 mesi di contribuzione nel periodo 1 gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data della perdita del lavoro
- l'importo è rapportato al reddito e diminuisce del 3% a partire dal quarto mese di erogazione (come Naspi)
- la durata della prestazione è pari alla metà delle mensilità contributive versate per max. 6 mesi
- obbligo alla partecipazione ad iniziative di politiche attive

DISOCCUPAZIONE: DIS-COL

103

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Il lavoratore disoccupato:

- stipula un contratto di ricollocazione con i servizi per il lavoro pubblici o con soggetti privati accreditati
- è riconosciuta una somma (dote individuale di ricollocazione) spendibile presso i soggetti accreditati
- l'ammontare della dote individuale è proporzionato al profilo personale
- il soggetto accreditato privato **incassa la dote** a risultato occupazionale ottenuto (tendenzialmente)

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

104

Il contratto prevede:

- il diritto all'assistenza nella ricerca occupazionale
- **dovere** a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale (su figure ricercate nel mercato del lavoro)

Il disoccupato decade dalla dote individuale nel caso di:

- **mancata** partecipazione alle iniziative
- **rifiuto** senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro (la congruità può variare e peggiorare nel tempo)

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

105



ALTRI AMBITI DI DELEGA

106

Elenchiamo gli altri ambiti di delega del Jobs Act che non abbiamo affrontato in queste schede:

- ALTRE POLITICHE ATTIVE
- SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA
- SALARIO MINIMO
- SEMPLIFICAZIONE ATTIVITA' ISPETTIVA
- TUTELA GENITORIALITA'

aggiornato al 04.12.2015