



Jobs Act: nota della Fiom nazionale sui contenuti delle deleghe al Governo

Il JOBS ACT contiene 5 deleghe legislative che intervengono sul diritto del lavoro in materia di:

- Ammortizzatori sociali;
- servizi per il lavoro e di politiche attive;
- semplificazione delle procedure e degli adempimenti nei rapporti di lavoro;
- disciplina delle tipologie contrattuali – contratto a tutele crescenti, compenso orario minimo, demansionamenti, controllo a distanza;
- tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Su ogni singola delega il Jobs Act individua, come previsto dall'art 76 della Costituzione, “principi e criteri direttivi”; il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data della sua entrata in vigore, uno o più decreti legislativi su ogni singola delle 5 materie individuate. Gli schemi dei decreti legislativi dovranno essere trasmessi alle commissioni competenti di Camera e Senato.

Delega sugli Ammortizzatori sociali

Sintesi della legge Fornero sugli ammortizzatori sociali:

- *riduzione del trattamento di mobilità per i lavoratori dipendenti dell'industria;*
- *il trattamento di disoccupazione non è stato esteso a tutti i lavoratori dipendenti di settori non coperti dagli ammortizzatori sociali così come la Cig non è stata estesa a tutti i settori;*
- *il compito di realizzare una tutela uguale alla Cig è stato delegato ai fondi di solidarietà, da istituire con la contrattazione.*

Principi e criteri della delega: integrazione salariale per i lavoratori dipendenti – Cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, Contratti di solidarietà:

1. *eliminazione delle integrazioni salariali in caso di cessazione di attività dell'impresa (oggi è possibile utilizzare 12 mesi di cassa integrazione straordinaria, in alcuni casi prorogabile per ulteriori 6 mesi, e/o un periodo, che varia da regione a regione, di cassa integrazione in deroga);*
2. *semplificazione delle procedure burocratiche (oggi le richieste di Cig sono inoltrate in via telematica e sono autorizzate come segue: la "ordinaria" dalla Commissione provinciale; la "straordinaria" con decreto del Ministero del Lavoro;*
3. *autorizzazione della cassa integrazione guadagni “solo” a fronte dell'esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro e destinazione di parte delle risorse della Cig a favore dei contratti di solidarietà (nel Ccnl metalmeccanici le possibilità contrattuali di riduzione dell'orario sono:*
 - *l'istituto contrattuale dei PAR (Permessi annui retribuiti), in parte a disposizione dei lavoratori e in parte a disposizione della contrattazione collettiva: sono 104 ore di cui 56 a disposizione della contrattazione collettiva e le ore restanti a disposizione del singolo lavoratore*
 - *una estensione dell'utilizzo del part-time su richiesta dell'impresa per ridurre l'orario di lavoro individuale);*
4. *revisione dei limiti di durata della Cig rapportandola alle ore massime lavorabili nel periodo dell'intervento e individuando una incentivazione per la rotazione (oggi la normativa prevede un limite di durata alla Cig pari a:*

- **"ordinaria"** - l'integrazione salariale è corrisposta fino a un massimo di 13 settimane consecutive per un periodo massimo di 52 settimane nel biennio;
 - **"straordinaria"** - l'integrazione salariale è corrisposta fino a un massimo di 36 mesi nel quinquennio;
 - **"contratto di solidarietà"** – l'integrazione salariale è corrisposta fino a 36 mesi prorogabili a 48, con il vincolo di una riduzione massima di orario pari al 60 % delle ore teoriche lavorabili calcolata sulla % di riduzione giornaliera, settimanale o mensile);
5. "previsione" di maggior compartecipazione delle imprese utilizzatrici (aumento del contributo addizionale oggi pari al 4% delle somme erogate a titolo di integrazione salariale per le aziende fino a 50 dipendenti e all'8% per le aziende con oltre 50 dipendenti);
 6. riduzione e rimodulazione degli oneri contributivi ordinari per settori in funzione del loro effettivo utilizzo (oggi il contributo ordinario mensile per la cassa integrazione a carico delle aziende è a prescindere dall'effettivo utilizzo ed è pari a:
 - **"ordinaria"** - 1,90% della retribuzione lorda corrisposta al lavoratore per le aziende fino a 50 dipendenti e il 2,20% per le aziende con oltre 50 dipendenti;
 - **"straordinaria"** – 1,20% della retribuzione lorda di cui 0,90 % a carico dell'azienda e 0,30 % a carico del dipendente);
 7. revisione dell'ambito di applicazione della Cig ordinaria, straordinaria e dei Fondi di solidarietà (oggi l'ambito di applicazione della Cig che la delega intende modificare è il seguente:
 - **"ordinaria"** utilizzata dalle imprese industriali non edili e dalle imprese industriali e artigiane dell'edilizia;
 - **"straordinaria"** utilizzata dalle imprese industriali con più di 15 dipendenti;
 - **"Fondi di solidarietà"**, previsti con la legge Fornero per coprire i settori privi di Cig, dovevano entrare a regime entro sei mesi – 8 febbraio 2013 – ma ad oggi non sono ancora stati costituiti);
 8. revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, in particolare espansivi e la messa a regime dei contratti di solidarietà per le imprese che non rientrano nel campo di applicazione della Cig.

L'ambito di applicazione dei contratti di solidarietà, oltre alle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cig, riguarda anche le imprese artigiane con più di 15 dipendenti che abbiano avviato la procedura di mobilità; in questo caso per i lavoratori non è prevista una integrazione salariale ma un contributo pari al 25% della retribuzione persa, contributo che percepisce in uguale misura anche l'azienda, fino a un massimo di 24 mesi; il contributo erogato ai lavoratori non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, nè vengono versati, per le ore interessate alla riduzione, i contributi assistenziali e previdenziali. Ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

L'accordo di contratto di solidarietà espansivo è previsto dalla attuale normativa in questi termini:

- per i lavoratori in forza: **riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione senza integrazione salariale e senza copertura contributiva;**
- contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale;
- alle imprese è riconosciuto un contributo, per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità ad esso corrisposta, pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal Ccnl per il primo anno, contributo ridotto nel secondo anno al 10% e al terzo anno il 5% - il contributo è a carico della gestione dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria.

La revisione degli ambiti di applicazione e l'estensione delle regole di funzionamento del contratto di solidarietà espansivo a tutti i settori, deve prevedere il reperimento delle risorse necessarie a far fronte al miglioramento dei trattamenti attuali e quindi ai costi della integrazione salariale e della contribuzione figurativa per i lavoratori in forza a cui viene ridotto l'orario; nella delega le risorse reperite sono quelle attualmente destinate alla Cig la sola estensione delle regole attuali e la contestuale introduzione del contratto a tutele crescenti previsto dal Jobs Act permette al governo di realizzare "nuovi posti di lavoro" a spese del salario e della contribuzione dei lavoratori occupati e di utilizzare le risorse dell'ASpl, e della Cig per sostenere i contributi destinate alle imprese.

Principi e criteri della delega: sostegno in caso di disoccupazione - ASpl

1. rimodulazione dell'ASpl, omogeneizzazione dei trattamenti ordinari e brevi, rapporto tra durata e versamenti contributivi;
2. incremento della durata massima per carriere retributive rilevanti;
3. universalità del campo di applicazione, compresi i contratti di co-co-co;
4. introduzione di massimali (*temporali*) per la contribuzione figurativa;
5. eventuale prestazione aggiuntiva di sostegno, al termine dell'ASpl, priva di copertura figurativa e riservata ai redditi bassi;
6. accesso ai servizi di carattere assistenziale anche in assenza di riconoscimento dello stato di disoccupazione.

Principi e criteri della delega sia in caso di integrazione salariale che di disoccupazione

- a) i lavoratori che percepiscono integrazione o sostegno devono attivarsi a ricercare attivamente una nuova occupazione seguendo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro;
- b) i lavoratori che percepiscono integrazione o sostegno possono attivarsi anche svolgendo attività a beneficio della comunità locale, senza agevolazioni di accesso alla pubblica amministrazione;
- c) un adeguamento delle sanzioni e della loro efficacia nei confronti del lavoratore che non è disponibile a una nuova occupazione, a percorsi formativi o a attività a beneficio della comunità locale.**

Delega sulla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro

Principi e criteri della delega:

1. razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche con abrogazione di norme, connessi alla costituzione e la gestione dei rapporti di lavoro;
2. abrogazione di norme oggetto di rilevanti contrasti interpretativi - giurisprudenziali o amministrativi - o semplificazione con norme interpretative;
3. semplificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni, rafforzamento della trasmissione dei dati, abolizione del cartaceo, divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati di cui sono in possesso, revisione del regime delle sanzioni;
4. modalità semplificate per garantire autenticità e data certa alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (*dimissioni in bianco*);
5. modalità che consentano di svolgere gli adempimenti in via telematica;
6. revisione degli adempimenti del libretto formativo del cittadino;
7. legalità e politiche contro il lavoro sommerso.

Delega sulla disciplina delle tipologie contrattuali: contratto a tutele crescenti, compenso orario minimo, demansionamenti, controllo a distanza

Principi e criteri della delega:

1. individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, in funzione di interventi di semplificazione;
2. promuovere il contratto a tempo determinato rendendolo più conveniente; favorire l'alternanza scuola-lavoro; estensione del lavoro accessorio alle attività discontinue e occasionali; razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva;
3. istituire per le nuove assunzioni un contratto a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, privo della tutela dell'art.18 per i licenziamenti economici – sostituita con un indennizzo economico proporzionale all'anzianità di lavoro – e limitando la tutela dell'art.18 ai licenziamenti nulli e discriminatori e ad alcuni limitati casi di licenziamento disciplinare ingiusto (*di seguito gli interventi della Fornero sull'art 18:*
 - l'onere della prova in caso di licenziamento discriminatorio o disciplinare è assegnato al lavoratore;
 - il licenziamento inefficace per vizi formali - mancata comunicazione dei motivi del licenziamento, vizi di procedura nei provvedimenti disciplinari, mancata apertura della procedura di legge nei licenziamenti collettivi - non comporta più la prosecuzione del rapporto, e quindi il reintegro, ma un risarcimento economico;

- il licenziamento in caso di giustificato motivo oggettivo non prevede il reintegro, sostituito con l'indennità risarcitoria, mantenuto solo nell'ipotesi in cui un licenziamento venga annullato dal giudice per "assoluta insussistenza" della ragione economica o organizzativa addotta);
- 4. introdurre nella normativa la possibilità di demansionamento del lavoratore in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale e con ulteriori deroghe a disposizione della contrattazione collettiva, anche a livello aziendale modificando quanto previsto dall'art.13 dello Statuto che prevede che il lavoratore: "deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte";
- 5. introdurre nella normativa la possibilità di controllo a distanza del lavoratore su impianti e strumenti di lavoro modificando quanto previsto dall'art.4 dello Statuto che prevede che: "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori";
- 6. introduzione anche sperimentale del compenso orario minimo nei settori senza Ccnl.

L'introduzione del compenso orario minimo slegato dai minimi definiti dai contratti nazionali:

- mette in discussione il principio che il salario stabilito da un contratto nazionale è la soglia minima di retribuzione prevista dalla Costituzione (art.36 - la retribuzione deve essere proporzionata alla natura del lavoro svolto e comunque sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa). La giurisprudenza, in mancanza di una legge che stabilisca la soglia minima di retribuzione, ha dato sostanza a questo principio rimandandolo ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi. Slegare il salario contrattuale dal principio costituzionale significa sterilizzare il mezzo più efficace per garantire l'effettiva e generalizzata capacità regolativa del Ccnl;
- il salario non è determinato da una negoziazione ma, previa consultazione, da una autorità pubblica (presumibilmente amministrativa);
- rafforza il processo di aziendalizzazione, recependo le richieste di Confindustria che, nelle proposte per il mercato del lavoro e per la contrattazione, avanzate a maggio 2014, vede l'introduzione del salario minimo legale come un contributo per accelerare "una diversa configurazione degli assetti contrattuali": due livelli, nazionale e aziendale; derogabilità, normativa ed economica, del Ccnl; rinegoziare in azienda gli incrementi del CCNL collegandoli a risultati aziendali

Delega sulle politiche attive e i servizi per il lavoro

*Premessa: la riforma del Titolo V ha delegato la competenza in queste materie alle Regioni, oggi titolari di **competenza esclusiva** in materia di **formazione professionale** e di **competenza concorrente** in materia di **mercato del lavoro**; le Regioni hanno a loro volta attuato il decentramento dei servizi per il collocamento statale e affidato alle Province la gestione dei Centri per l'impiego. Questo processo è stato accompagnato con risorse finanziarie, in particolare il Fondo Sociale Europeo; allo Stato è rimasta la competenza, a cui non è mai stata data attuazione, in materia di controllo e verifica dell'attuazione dei **Lep**, Livelli Essenziali delle Prestazioni.*

*La situazione oggi è riassumibile in una **eterogeneità di leggi ed interventi regionali** (e/o provinciali), un **disallineamento strutturale** tra **offerta formativa** e **fabbisogni professionali** e un'assenza dei **servizi per l'impiego** nell'inserimento lavorativo dei disoccupati/inoccupati.*

Il Governo Renzi, in presenza di una crisi che ha destrutturato il sistema industriale del paese e in assenza di scelte di politiche industriali negli ultimi decenni, prevede una riforma sul modello dei Jobs matchpoint inglesi (prevalentemente privati), ai Pole Emploi francesi (gestiti dallo Stato in convenzione con operatori privati a livello territoriale) o all'Agenzia Federale per il lavoro tedesca (articolata a livello territoriale).

Il governo pubblico del mercato del lavoro dovrebbe essere accompagnato da alcune condizioni che il Jobs Act non soddisfa:

- una ripresa degli investimenti pubblici e privati in settori industriali e produttivi capaci di generare nuova occupazione e riassorbire la manodopera espulsa attraverso l'innovazione, la ricerca, la ristrutturazione e riconversione professionale dei saperi obsoleti
- un investimento strutturale sui servizi per il lavoro: la Francia spende 1400 euro per disoccupato e impiega 70.000 operatori per lo più pubblici; la Germania spende 1700 euro per disoccupato ed

impiega 90.000 operatori nella sua rete di collocatori; l'Italia spende 75 euro per disoccupato e ha un sistema di 8.500 operatori, in grandissima parte precari da anni, impropriamente reclutati con "progetti" finanziati da Fondi Europei che dovrebbero sostenere gli interventi di formazione, non i costi di gestione del sistema

- *una centralizzazione delle risorse e delle competenze (un ripensamento "sostanziale" del TitoloV)*

Principi e criteri della delega che si propone il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, con l'obiettivo di attuare i LEP, ovvero assicurare i servizi minimi essenziali su tutto il territorio nazionale

1. razionalizzazione e riconduzione all'interno di un quadro normativo nazionale degli incentivi esistenti in materia di assunzione, auto impiego ed auto imprenditorialità (comprese le acquisizioni di imprese in crisi da parte dei dipendenti) e delle iniziative regionali sul collocamento obbligatorio e mirato per le persone con disabilità;
2. istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, partecipata da Stato, Regioni e Province Autonome, con risorse umane e finanziarie e riordino degli enti operanti nel settore;
3. valorizzazione, rafforzamento e valutazione delle politiche attive e della loro efficacia;
4. sinergia tra operatori pubblici e privati, ridefinizione (*in senso ulteriormente inclusivo*) dei criteri per l'accREDITAMENTO del Terzo settore e degli operatori del sistema dell'istruzione secondaria, professionale ed universitaria (pubblica e privata);
5. modalità di raccordo tra l'Agenzia e l'Inps, centrale e territoriale, per favorire l'integrazione tra politiche attive e politiche passive;
6. mantenimento alle Regioni e alle Province autonome della programmazione dell'offerta formativa e delle politiche attive e al Ministero del Lavoro la verifica e il controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale;
7. obblighi del lavoratore inoccupato, disoccupato o percettore di ammortizzatori sociali, per incentivare l'inserimento al lavoro o in percorsi di riqualificazione delle competenze professionali, pena la decadenza dalle misure di sostegno al reddito;
8. infrastrutture tecnologiche a servizio delle politiche attive e passive

Delega in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Principi e criteri della delega

1. estensione, a regime, dell'indennità di maternità alle lavoratrici attualmente escluse - *oggi la normativa prevede il congedo di maternità (astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice) durante il quale la lavoratrice ha diritto a una di indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione comprensiva dei ratei di ferie, tredicesima e altri premi, o mensilità o trattamenti accessori erogati; l'indennità oggi è erogata a:*
 - *lavoratrici dipendenti di tutti i settori, lavoratrici agricole, lavoratrici domestiche, lavoratrici parasubordinate con almeno tre mesi di contribuzione nei 12 mesi precedenti, lavoratrici autonome iscritte nella gestione previdenziale e in regola con i contributi;*
 - *lavoratrici sospese senza retribuzione, disoccupate, in cassa integrazione o in mobilità se la maternità si verifica entro 60 giorni dalla sospensione, dalla collocazione in cassa o in mobilità, dal licenziamento;*
 - *lavoratrici licenziate che non hanno diritto a percepire l'indennità di disoccupazione se la maternità si verifica entro 180 giorni e hanno versato 26 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio;*
2. garanzia della copertura assistenziale alle lavoratrici parasubordinate anche in assenza di versamenti contributivi da parte dei datori di lavoro;
3. introduzione della tax credit (credito di imposta) per incentivare l'occupazione delle lavoratrici (incluse le lavoratrici autonome) con figli minori o disabili non autosufficienti con basso reddito, armonizzazione del regime di tassazione per il coniuge a carico;
4. incentivazione del telelavoro e di accordi collettivi tesi a promuovere la flessibilità oraria e l'impiego dei premi di produttività;
5. possibilità di cessione, tra lavoratori alle dipendenze dello stesso datore di lavoro, di giorni di riposo

- aggiuntivi per la cura di figli minori in particolari condizioni di salute (*non è comprensibile come diritti in capo a un rapporto di lavoro si possano trasferire ad un altro rapporto di lavoro*);
6. integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali (a carico delle aziende e/o del sistema della bilateralità) all'interno del sistema pubblico-privato dei servizi alla persona (*con prestazioni a carico della sanità integrativa e/o della bilateralità*);
 7. congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, certificati dai servizi sociali del comune di residenza (*oggi non è tra le casistiche per le quali è possibile richiedere l'aspettativa non retribuita*);
 8. semplificazione e razionalizzazione degli organismi, dei fondi e delle competenze in materia di parità e pari opportunità.

Gli organismi oggi sono:

- *dipartimento per le pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri*
- *commissione nazionale per la parità e le pari opportunità*
- *comitato nazionale di parità*
- *comitato per l'imprenditoria femminile presso il MiSE*
- *consigliera/e di parità nominati a livello nazionale, regionale e provinciale*
- *commissioni di parità regionali, provinciali e comunali*
- *comitati pari opportunità istituiti dai CCNL (sostituiti con i comitati unici di garanzia)*

Ufficio sindacale Fiom nazionale

Roma 10 dicembre 2014